



**PROVINCIA DI CUNEO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
(PIAO) 2025-2027**

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027

INDICE GENERALE

Premessa	p.5
Principali riferimenti normativi	p.9
La struttura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO 2025-2027	p.11
SEZIONE 1	p.12
Scheda Anagrafica dell'Amministrazione	p.12
SEZIONE 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione	p.13
2.1 Valore Pubblico	p.13
2.1.1. Considerazioni sul contesto esterno	p.19
2.1.2 Semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure/procedimenti	p.21
2.2 Performance	p.22
2.2.1 Premessa	p.22
2.2.2 Gli obiettivi di performance	p.22
2.2.3 Semplificazione, digitalizzazione, efficientamento dell'azione amministrativa	p.23
2.2.4 Programma di mandato del Presidente (2022-2025)	p.23
2.2.5 Documento Unico di Programmazione 2025-2027	p.29
2.2.6 Bilancio di Previsione Finanziario 2025-2027	p.29
2.2.7 Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027 e Piano della performance	p.29
2.3. Rischi Corruttivi e Trasparenza	p.30
2.3.1. Premessa	p.30
2.3.2. Analisi e riflessi del contesto esterno	p.31
2.3.3. Analisi e riflessi del contesto interno	p.33
2.3.4. Protocollo d'intesa con il Comando provinciale della Guardia di Finanza di Cuneo	p.37
2.3.5. Analisi di procedimenti e valutazione dei rischi	p.37
2.3.6. Misure organizzative di prevenzione	p.37
2.3.7 La trasparenza	p.43
2.3.7.1 La trasparenza e l'accesso civico	p.43
SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale Umano	p.47
3.1 Struttura Organizzativa	p.47
3.1.1 Organigramma	p.48
3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa	p.48
3.1.3 Numero dipendenti a tempo indeterminato e determinato in servizio al 01/01/2025	p.49
3.2 Organizzazione del lavoro agile	p.49
3.2.1 Lavoro agile. Aspetti generali	p.49
3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	p.51
3.3.1 Piano del fabbisogno di personale 2025-2027	p.51
3.4 Formazione del Personale	p.51
3.5 Piano Azioni Positive	p.52
3.6 Promozione delle pari opportunità	p.52
SEZIONE 4 Monitoraggio	p.54

Allegati

- 1) Piano obiettivi
- 2) Analisi dei procedimenti, comprensiva della valutazione del rischio e dell'individuazione delle contromisure
- 3) Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Cuneo
- 4) Struttura organizzativa
- 5) Organizzazione del lavoro agile
- 6) Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027
- 7) Dotazione organica
- 8) Organigramma
- 9) Protocollo d'intesa tra la Provincia di Cuneo, e il Comando Provinciale della Guardia di Finanza di Cuneo
- 10) Decreto 50-2023 protocollo intesa GDF
- 11) Piano Azioni Positive
- 12) Piano formativo 2025-2027
- 13) Parere Consigliera di Parità su piano di azioni positive 2024-2026
- 14) Elenco degli obblighi di pubblicazione annualità 2025

Premessa

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare:

- il Piano della performance,
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- il Piano organizzativo del lavoro agile;
- il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Il decreto sottolinea che il PIAO deve essere coerente con i documenti di programmazione finanziaria che ne costituiscono il necessario presupposto strategico e operativo.

Le finalità del PIAO sono:

- 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.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Con il PIAO il legislatore ha inteso riordinare il complesso sistema programmatico delle amministrazioni pubbliche, formato da una molteplicità di strumenti di programmazione spesso non dialoganti e forse per alcuni aspetti sovrapposti tra loro, inducendo ogni amministrazione pubblica a sviluppare una logica pianificatoria ed un'organicità strategica finalizzate ad intersecare le diverse componenti dell'azione amministrativa rappresentate finora dai singoli documenti di programmazione, ciascuno con un proprio contenuto specifico.

Il PIAO, ha quindi l'obiettivo di assorbire e razionalizzare la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, di molti dei documenti di pianificazione e programmazione cui sono tenute le amministrazioni. Il Piano è costituito infatti da 3 sezioni suddivise ulteriormente in sottosezioni, oltre alla scheda anagrafica dell'Amministrazione in questo documento indicata come sezione 1. La sezione 2 è dedicata al Valore pubblico, alla performance e all'anticorruzione, la sezione 3 all'Organizzazione e al Capitale umano, mentre la sezione 4 è relativa all'attività di monitoraggio. Per la stesura delle sezioni sono state rispettate le indicazioni impartite con il D.M. 132/2022, che stabilisce altresì i termini di approvazione.

Nella predisposizione del presente Piano si è tenuto conto di quanto segue:

- delle indicazioni in tema di obiettivi per il contenimento dei tempi di pagamento, in applicazione del comma 2 dell'art. 4 bis del decreto legge n. 13/2023 convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41 (che obbliga le pubbliche amministrazioni a considerare nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance "specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento" che devono essere "valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento"), così come esplicitati con la circolare n. 1 del 03/01/2024 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;

- delle indicazioni in tema di obiettivi per la formazione dei dirigenti e del personale di cui alla direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28.11.2023, della successiva nota 3792 del 25.01.2024 e della nuova direttiva in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano pubblicata il 16 gennaio 2025. Con la nuova direttiva sono indicati gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico: “Con questo nuovo atto di indirizzo vengono ribaditi i principi cardine della formazione, che costituisce una leva strategica per la crescita delle nostre persone e per le amministrazioni pubbliche”. La formazione, come specificato nell’atto di indirizzo, è uno specifico obiettivo di performance, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti e a partire dal 2025 con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue. In particolare la direttiva individua quale responsabilità ai sensi dell’art. 21 del dlgs 165/2001 il non rispetto delle direttive ed il mancato raggiungimento dei risultati per il dirigente preposto ad uffici dirigenziali con specifiche competenze in materia di gestione del personale;
 - delle novità in tema di inclusione ed accessibilità ai servizi pubblici di cui al decreto legislativo 222/2023;
 - della coerenza complessiva con il DUP e il PEG in ragione della modifica recata al Principio contabile applicato n. 4/1 della programmazione (Decreto MEF del 25 luglio 2023), in quanto gli obiettivi strategici pianificati nel DUP e traslati nella sezione “Valore pubblico” del PIAO assicurano il prescritto collegamento con il PEG.
- Il presente PIAO viene pubblicato sul sito istituzionale dell’Ente e trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Anche questo ciclo di pianificazione e programmazione, il quarto effettuato mediante il PIAO ha quale obiettivo l'applicazione della milestone M1C1-56 del PNRR, ovvero la riforma del pubblico impiego anche alla Provincia di Cuneo.

Tale documento ha assorbito e integrato tra l'altro il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, e deve essere adottato dalle Amministrazioni con 50 o più dipendenti – escluse le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative – in forma integrale, mentre le Amministrazioni più piccole possono ricorrere alla forma semplificata.

Il PIAO si profila dunque come una nuova competenza per le pubbliche amministrazioni consistente in un documento unico di programmazione e governance creato sia per poter snellire e semplificare gli adempimenti a carico degli enti sia per adottare una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo dell’amministrazione.

Con il PIAO si avvia, nell'intento del legislatore, un significativo tentativo di (ri)-disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche al fine di far dialogare la molteplicità di strumenti di programmazione spesso, per molti aspetti, sovrapposti, così delineando un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione. Il Piano ha, dunque, l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendole in un unico atto.

Il PIAO è di durata triennale, con aggiornamento annuale, ed è chiamato a definire più profili nel rispetto delle vigenti discipline di settore. In proposito, sono richiamate le discipline di cui al Decreto Legislativo n. 150/2009 che ha introdotto il sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché alla Legge n.190/2012 che ha dettato norme in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

Nello specifico, ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 del D.L. 80/2021 i profili da inserire nel nuovo Piano integrato sono i seguenti:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il "necessario collegamento" della performance individuale con i risultati di quella organizzativa complessiva;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo; gli obiettivi formativi annuali e pluriennali finalizzati ai processi della pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne. È posta una clausola di compatibilità finanziaria, rispetto alle risorse riconducibili al Piano triennale dei fabbisogni del personale (previsto dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001).

Per quanto concerne la valorizzazione delle risorse interne, il Piano è tenuto a prevedere (nei limiti posti dalla legge) la percentuale di posizioni disponibili per le progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione, a tal fine, dell'esperienza professionale maturata nonché dell'accrescimento culturale conseguito;

d) la strumentazione per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia (L. n. 190 del 2012) ed in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti; la pianificazione delle attività, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure, effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) la modalità e le azioni mirate per la piena accessibilità fisica e digitale alle amministrazioni, per i cittadini diversamente abili. Per quanto concerne le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini diversamente abili, si rimanda all'allegato Piano delle azioni positive, di cui è prevista l'implementazione in particolare per gli obiettivi di accessibilità fisica (All. 11);

g) la modalità e le azioni per la piena parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi. Anche per questo tema si rinvia all'allegato Piano delle azioni positive (All. 11).

Spetta infine al Piano di definire le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti (art. 6 comma 3 D.L. 80/2021).

La mancata adozione del PIAO produce i seguenti effetti (art. 6 comma 7 D.L. 80/2021):

- è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del PIAO, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;
- l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;
- nei casi in cui la mancata adozione del PIAO dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna Amministrazione, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano.

Si aggiunge anche la sanzione amministrativa da 1.000 a 10.000 euro prevista dall'articolo 19 comma 5 lettera b) del Decreto Legge n. 90/2014, riferita alla mancata approvazione della programmazione anticorruzione.

L'art. 6, c. 1, D.L. n. 80/2021 dispone che il termine per l'adozione del PIAO è il 31 gennaio di ogni anno. Tuttavia, per gli enti Locali, l'art. 8, c. 2, D.M. 30 giugno 2022, n. 132 precisa che:

"In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto (NdR: cioè il 31 gennaio) è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci." A questo proposito, l'ANCI ha chiarito (v. Quaderno n. 37/2023) quanto segue: "La presente disposizione normativa va quindi a definire una disciplina speciale per gli Enti Locali e va letta, supportata anche dall'interpretazione data dal Presidente dell'ANAC nel Comunicato del 17 gennaio 2023, nel senso che il differimento di 30 giorni deve essere computato dalla data ultima di adozione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe." Inoltre: "Si precisa che la scadenza appena indicata è unica indipendentemente da quando è stato approvato il bilancio di previsione." Dato atto che Il Ministero dell'Interno, con DM 24 dicembre 2024, ha ufficializzato il rinvio del termine di approvazione del Bilancio di Previsione 2025/2027 al 28 febbraio 2025, ne consegue che il termine ultimo per l'approvazione del PIAO per gli enti locali è ora fissato al 30 marzo 2025.

Come detto nella G.U. n. 151 del 30 giugno 2022 è stato pubblicato il DPR 24 giugno 2022, n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività ed organizzazione" che individua i seguenti adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività ed organizzazione:

a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio);

c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);

d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza);

e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);

f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piano di azioni positive).

Nella G.U. del 7 settembre 2022 n. 209 è stato pubblicato il D.M. 30 giugno 2022 n.132 "Regolamento recante definizione del contenuto del piano integrato di attività e organizzazione" che definisce il contenuto del PIAO e ne definisce lo schema.

Il DM 30 giugno 2022 n.132 in particolare prevede:

- che il Piano integrato di attività ed organizzazione sia adottato entro il 31 gennaio secondo lo schema allegato al DM stesso, abbia durata triennale e venga aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ogni anno, sia predisposto esclusivamente in formato digitale e sia pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione;

- che il Piano integrato di attività ed organizzazione sia elaborato in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria previsti dalla normativa che ne costituiscono il necessario presupposto;

- che negli Enti locali il PIAO venga approvato dalla Giunta e quindi, per la Provincia di Cuneo, con decreto del Presidente;

- che il Piano integrato di attività ed organizzazione venga redatto secondo il modello allegato al DM 30 giugno 2022 n.132.

Principali riferimenti normativi

DECRETO LEGISLATIVO 18 agosto 2000, n. 267
Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali

DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001, n. 165
Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n. 198
Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246

LEGGE 24 dicembre 2007, n. 244
Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008)

DECRETO LEGISLATIVO 27 ottobre 2009, n. 150
Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

LEGGE 6 novembre 2012, n. 190
Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 aprile 2013, n. 62
Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

LEGGE 7 aprile 2014, n. 56
Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni

DECRETO LEGISLATIVO 25 Maggio 2016, n. 97
Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche

DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80
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

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 24 giugno 2022, n. 81
Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione

DECRETO MINISTERIALE 30 giugno 2022, n. 132
Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione

DECRETO-LEGGE 24 febbraio 2023, n. 13
Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l'attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune.

DECRETO LEGISLATIVO 31 marzo 2023, n. 36
Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici

Delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023
PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE 2022

Delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023
Aggiornamento 2023 PNA 2022

Delibera ANAC n. 31 del 30 gennaio 2025
AGGIORNAMENTO 2024 PNA 2022

DIRETTIVA DEL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE del 28.11.2023, e successive
note 3792 del 25.01.2024 e 16 gennaio 2025

La struttura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO 2025-2027

SEZIONE 1: Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

SEZIONE 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore Pubblico

2.2 Performance

2.3. Rischi Corruttivi e Trasparenza

SEZIONE 3: Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Struttura Organizzativa

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

3.4 Formazione del Personale

3.5 Piano Azioni Positive

3.6 Promozione delle pari opportunità

SEZIONE 4: Monitoraggio

SEZIONE 1
Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Provincia di Cuneo
Regione Piemonte
Presidente Luca Robaldo
Indirizzo C.so Nizza, 21 – 12100 Cuneo
Email urp@provincia.cuneo.it
PEC protocollo@provincia.cuneo.legalmail.it
Centralino 0171.4451
CF/Partita IVA 00447820044

SEZIONE 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

SOTTOSEZIONE 2.1 Valore pubblico

L'obiettivo ultimo dell'Amministrazione è il miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale della comunità di riferimento nell'ambito della possibilità di intervento della Provincia. Il PIAO parte dunque dalla individuazione degli obiettivi di "Valore Pubblico". Con questo termine si intende l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici, i quali perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di valorizzare il territorio e produrre risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi corruttivi).

Per avviare questo percorso di innovazione sono stati, pertanto, individuati i "valori pubblici" che si intende contribuire a generare sul territorio in relazione alle competenze esercitate e che si traducono in obiettivi strategici, operativi ed esecutivi il cui raggiungimento impatta direttamente sul territorio.

La presente sottosezione, come previsto dal DM n. 132/2022, fa riferimento alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione con cui sono state definite le linee di azione, gli obiettivi e i risultati attesi. Si richiama, pertanto, il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025-2027, di cui alla deliberazione di Consiglio Provinciale n° 83 del 19/12/2024, al cui interno alcune tematiche specifiche sono state sviluppate con un approccio multidimensionale tipico dell'analisi sul benessere equo e sostenibile. La rilevanza e adeguatezza di alcuni indicatori personalizzati in base agli interessi di programmazione provinciale in ambito sociale, ambientale ed economico ha garantito l'individuazione di informazioni di dettaglio in attuazione delle funzioni fondamentali della Provincia in relazione agli obiettivi per lo sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda 2030 e il confronto territoriale con alcuni indicatori presenti nel rapporto di monitoraggio degli SDGs dell'Unione Europea.



Al raggiungimento di ogni Valore Pubblico contribuiscono gli Obiettivi Strategici individuati per il periodo 2025-2027 declinati secondo gli obiettivi di performance assegnati ad ogni struttura di cui si compone l'Amministrazione al fine di trasformare le strategie in azioni concrete.

Questa impostazione evidenzia una coerenza complessiva che collega in un unico quadro logico i diversi documenti di programmazione: DUP e PIAO - dal DUP d'indirizzo politico discende direttamente il PIAO con carattere gestionale e fortemente orientato al risultato, in cui si individuano le priorità e progetti. Nell'allegato X è contenuto lo schema riepilogativo della strategia dell'Ente, delle azioni esecutive e degli obiettivi di Performance con specifica attenzione agli indicatori di risultato, che consentirà di monitorare periodicamente l'andamento ed il grado di raggiungimento degli stessi.

Inoltre, per un'analisi più dettagliata del ciclo di programmazione della Performance e del relativo sistema di monitoraggio si rimanda allo specifico Allegato A "Programma della Performance".

In questa sottosezione del Piano, l'Amministrazione ha definito i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini diversamente abili, nonché 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. L'amministrazione, inoltre, esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico, anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile.

Le dimensioni di valore pubblico della Provincia possono essere riassunte in riferimento ai diversi portatori di interessi che si relazionano con l'Ente che sono qui raggruppati in dieci categorie:

I principali obiettivi di valore pubblico della Provincia di Cuneo sono quelli di garantire la sicurezza, l'adeguatezza e l'efficienza della rete stradale e degli edifici scolastici. L'impegno organizzativo e finanziario dell'ente è quindi principalmente rivolto a soddisfare queste due fondamentali esigenze dei cittadini.

1) STRADE

La rete stradale provinciale, pari a km 3300 circa, è la più estesa a livello nazionale, e dunque superiore all'analoga viabilità di intere regioni, come Valle d'Aosta, Trentino alto Adige, Friuli Venezia Giulia, Molise, Basilicata, Puglia e Liguria, e di poco inferiore a quella dell'Umbria.

La particolare conformazione del territorio, estesamente montuoso e collinare, incide in maniera significativa sui costi e comporta particolari difficoltà gestionali.

Obiettivo dell'Ente è garantire la percorribilità della propria rete viaria a tutti gli utenti in condizioni di sicurezza.

2) SCUOLE

Nei diretti rapporti con le scuole l'obiettivo principale è fornire diretto supporto agli istituti nel garantire la fruibilità del patrimonio edilizio scolastico in un panorama di continua evoluzione delle esigenze e degli standard formativi. Fondamentale è, inoltre, la collaborazione tra l'ente e gli istituti scolastici per la definizione dei programmi di adeguamento strutturale degli edifici necessari sia a garantire la sicurezza di studenti e personale scolastico sia ad adeguare l'offerta scolastica ai continui cambiamenti culturali e sociali.

3) TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ E PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO

Particolare attenzione è anche rivolta alla tutela delle pari opportunità e alla prevenzione delle discriminazioni sui luoghi di lavoro: in queste direzioni il contributo della Provincia è essenziale sia nella produzione di cultura della non discriminazione, sia nella tutela di situazioni specifiche, anche per il tramite della Consigliera di parità cui fornisce supporto logistico e organizzativo.

4) TERZO SETTORE

Il coinvolgimento degli enti del terzo settore e quindi di settori più ampi della cittadinanza rispetto ai soli interlocutori istituzionali, costituisce un valore aggiunto che fa parte della cultura amministrativa del territorio.

5) COMUNI E UNIONI

A seguito della riforma del 2014, la Provincia ha assunto sempre più il ruolo di “Casa dei Comuni”, sviluppando molteplici servizi di supporto agli enti, soprattutto di dimensioni più piccole, negli ambiti che richiedono elevati livelli di specializzazione. Ciò contribuisce a rendere più efficienti gli enti ed a migliorare i servizi ai cittadini. In questo modo il miglioramento dell'efficienza amministrativa non costituisce solo un valore interno, ma si allarga a tutto il territorio provinciale.

Tale operatività di “area vasta” si sta rivelando fondamentale per tutti i comuni di medie o piccole dimensioni impegnati in progetti PNRR. Il supporto degli uffici Servizio Europa Interventi Strategici (SEIS) e Appalti e contratti, Settore Unità Speciale per la SUA - Stazione Unica Appaltante è determinante per la corretta gestione e conclusione delle procedure in un territorio dove i piccolissimi comuni, con in organico solamente uno o due dipendenti, non sono rari.

Va inoltre tenuto presente che, al di là delle funzioni istituzionali attribuitele per legge, la Provincia dal 2014 assiste gli altri enti operanti sul territorio attraverso lo svolgimento in avallimento di parte delle pratiche di competenza degli sportelli unici attività produttive di comuni e unioni.

6) FORNITORI E IMPRESE

La qualità del rapporto con i fornitori e le imprese costituisce un elemento decisivo per la capacità della provincia di realizzare i propri obiettivi a servizio dei cittadini. In questa direzione, la tempestività dei pagamenti, la trasparenza delle procedure di affidamento, la riduzione dei tempi amministrativi dei procedimenti autorizzativi e il contenimento della conflittualità e del contenzioso rendono l'amministrazione provinciale un interlocutore affidabile per l'intero sistema economico locale.

7) UTENTI INTERNI

I servizi di supporto interno – settori Segreteria generale, Personale, Patrimonio, Sistemi informativi, Presidenza e attività istituzionali – costituiscono il presupposto essenziale per consentire la realizzazione delle attività rivolte all'esterno. L'ente mira soprattutto a produrre un più elevato livello di semplificazione amministrativa, di informatizzazione e automazione dei procedimenti e di professionalizzazione e specializzazione del personale.

8) UTENTI SVANTAGGIATI

L'Amministrazione ha da sempre posto particolare attenzione all'inclusione delle persone svantaggiate, programmando azioni mirate per garantirne la piena accessibilità fisica e digitale ai propri uffici e servizi, specialmente per i soggetti diversamente abili. L'implementazione dell'allegato Piano delle azioni positive, con la codificazione delle modalità e delle azioni finalizzate al raggiungimento dell'obiettivo, è stata anticipata dalla predisposizione di percorsi ad hoc per gli utenti con difficoltà motorie, mentre è in previsione la nomina del disability manager. In Italia la figura del “disability manager” si trova definita per la prima volta nel “Libro bianco su accessibilità e mobilità urbana”, frutto del lavoro del tavolo tecnico istituito tra il comune di Parma e il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali nel 2009. Nasce, quindi, come figura da inserirsi principalmente nella pubblica amministrazione, in particolare nei comuni al di sopra dei 50 mila abitanti. Il “disability Manager” (o “disability and case Manager”) può essere definito come una figura professionale innovativa che ha il compito di raccogliere le istanze dei cittadini disabili e delle loro famiglie, di attivare il lavoro in rete di tutti gli enti e i soggetti coinvolti, di veicolare i bisogni delle persone disabili verso i servizi esistenti, di mettere in atto ogni azione volta a favorire l'accessibilità, urbanistica e non solo, degli spazi, e di evitare ogni forma di discriminazione. Quella del “disability manager” è stata prevista, all'interno dell'Ente, come una competenza da aggiungere a una professionalità già esistente.

9) ALTRE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

I molteplici rapporti con altre pubbliche amministrazioni (Ministeri, Regione, Prefetture, altre Province, Istituti previdenziali, Vigili del Fuoco, ASL, ecc.) sono funzionali al raggiungimento degli obiettivi propri dell'ente o, complementariamente, al raggiungimento degli obiettivi propri di questi

soggetti pubblici. L'obiettivo della Provincia in questo ambito è quello di costruire reti che rendano i rapporti più semplici ed efficienti a beneficio, anche se indiretto, dei cittadini e contribuiscano al raggiungimento di un sempre più elevato livello di tutela della legalità.

10) GESTIONE DEI LOCALI E DEGLI SPAZI

La Provincia di Cuneo dispone di un ingente patrimonio immobiliare del quale si dà conto nelle schede seguenti. La sua attenta e costante gestione ne fa uno degli strumenti principali per la creazione di valore pubblico.

DESCRIZIONE	CLASSIFICAZIONE	COMUNE	INDIRIZZO	DISPONIBILITA'	RENDITA	CATASTO	CATEGORIA CATASTALE	VINCOLI SOVRINI
Az. Agricola Bardelli	AZIENDA AGRICOLA	ALBA - GUARENENE	Reg. Vaccheria	concesso in comodato all'I.I.S. Umberto I° di Alba	12.363	F. 17 n. 110 sub. 2,3,4,5,6,7,8 e 9	A/3 B/5 D/8 D/7	NO
Ex-caserma Cc.	STRUTT. RICETTIVA	ARGENTERA	Confine Italia-Francia	concesso in diritto di superf. a Compagnia del Buon Cammino	298	F. 1 n.59 sub. 1 e 2	B/1	NO
Cabina elettrica	CABINA ELETTRICA	CUNEO	Via M. D'Azeglio	indisponibile		F. 90 n. 1183	D/1	NO
Sede Associazione Caduti e Dispersi in guerra	ALLOGGIO	CUNEO	Via L. Gallo, 21	concesso in comodato all'Ass. Naz. Famiglie Caduti e Dispersi in guerra Comitato Provinciale di Cuneo	1.782	F. 90 n. 171 sub. 13	A/10	NO
Fabbricati per impianti di risalita	STRUTT. RICETTIVA	FRABOSA S.	Loc. Mongrosso	concesso in comodato al Comune di Frabosa Soprana	7.971	F. 11 n. 284, 540, 645 sub. 2, 3, 4, 5, 6, 7	E/9 C/1 A/3 C/2 D/1 C/6 D/6	NO
Scuola sperimentale frutticoltura	AZIENDA AGRICOLA	MANTA	Strada del Peisino	concesso in comodato ad AGRION	1.089	F. 8 n. 273 sub. 1 e 2	B/5	NO
Ex-sottoprefettura	ALLOGGI	MONDOVI'	P. Maggiore, 1	concesso in comodato al Comune di Mondovì	3.028	F. 93 n. 221 sub. 6, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 e 31	A/4 C/1	SI
Laboratorio Carni	LABORATORIO	MORETTA	Strada del Boglio	concesso in comodato al Comune di Moretta	1.415	F. 11 n. 871 sub. 1	B/5	NO
Ex-colonia "Guarnieri"	STRUTT. RICETTIVA	PEVERAGNO	Via L. Massa, 6	concesso con convenzione a Formont, Comunità Montana Bisalta, Gal	10.898	F. 32 n. 455 sub. 6, 7, 8, 10, 11, 12	B/5 C/2 D/1 D/2 A/2 C/6	NO
Impianti sciistici di Monte Alpet	IMP. RISALITA	ROBURENT		concessi con convenzione a Sciovie Cardini Srl	27	Roburent F. 18 n. 382 e n. 404 e 405, Pamparato F. 12 n. 198, F. 16 n. 257 e 256	A/11	NO
Fabbricato per Ente Po	STRUTT. RICETTIVA	SALUZZO	V. Paracollo, 29	concesso con convenzione a Ente Parco Po	331	F. 13 n. 1 sub. 3	B/1	NO
Colonia Alpina "Giraudò"	STRUTT. RICETTIVA	VALDIERI	Fr. S. Anna, 23	concesso in convenzione al Comune di Valdieri	1.461	F. 26 n. 753 sub. 1	B/1	NO
Porzione di cripta	STRUTT. RICETTIVA	VILLAR SAN COSTANZO	Santuario S. Costanzo	concesso in comodato al Comune di Villar San Costanzo		F. 10 n. D sub. 1 e Cat. Terreni		SI

DESCRIZIONE	CLASSIFICAZIONE	COMUNE	INDIRIZZO	DISPONIBILITA'	CATASTO	CATEGORIA CAT.	VINCOLI SOVRINI
Fabbricato loc. Terra Rossa	MAG. U.T.P.	BORGO S.D.	Fr. Madonna Bruna	indisponibile	F. 30 n. 541	C/2	NO
Capannone ex P.le Stazione	MAG. U.T.P.	BOVES	Via Stazione	indisponibile	F. 8 n. 1478 subb. 2, 3, 4 e 5	C/2	NO
Ex-Stazione Ferroviaria	MAG. U.T.P.	BOVES	Via Stazione	indisponibile	F. 8 n. 62	E/1	NO
			S. prov. Borgo - Boves		F. 22 n. 77	C/2	NO
Fabbricato presso il ponte	MAG. U.T.P.	BRA	Pollenzo	indisponibile	F. 71 n. 102 e 139	C/2	SI
Magazzino	MAG. U.T.P.	CAPRAUNA	S. P. n. 107	indisponibile	F. 7 n. 654	C/2	NO
Fabbricato in V. Circonvall.	MAG. U.T.P.	CAVALLERMAGGIORE	V. Circonvallazione	indisponibile	F. 15 n. 131	C/2	NO
Ex-casello Cuneo-Boves	MAG. U.T.P.	CUNEO	Via Vecchia Ferrovia	indisponibile	F. 96 n. 51	C/2	SI
Fabbricato lungo la S.P.	MAG. U.T.P.	ENTRACQUE	S.P. Valle Gesso	indisponibile	F. 54 n. 172	C/2	NO
Fabbricato in Colle Casotto	MAG. U.T.P.	GARESSIO	Colle Casotto	indisponibile	F. 3 n. 23	A/3	NO
Fabbricato in V. Marconi	MAG. U.T.P.	MARENNE	V. Marconi, 57	indisponibile	F. 16 n. 1459	C/2	NO
Fabbricato in V. Baretto	UFF. U.T.P.	MONDOVI'	V. Baretto-P.	indisponibile	F. 92 n. 1627 sub. 25	B/4	NO
Fabbricato in Fr. S. Anna	MAG. U.T.P.	MONDOVI'	Fr. S. Anna Avagnina	indisponibile	F. 46 n. 159 sub. 1,2,3,4,5,6	C/6 C/3 A/3	NO
					F. 46 n. 328	C/7	NO
Fabbricato circonv. Erasca	MAG. U.T.P.	PAESANA	S.P. 26	indisponibile	F. 32 n. 1560	C/2	NO
Fabbricato in	UFF e MAG	RODDI		indisponibile	F. 3 n. 369 sub. 1 e 2	B/4 A/3	NO
Fabbricato in V. Trinità	MAG. U.T.P.	S. ALBANO STURA	V. Trinità, 2	indisponibile	F. 13 n. 1 e 120	C/2	NO
Fabbricato in s.c. delle Rocche	MAG. U.T.P.	S. STEFANO BELBO	S.C. delle Rocche	indisponibile	F. 15 n. 495	C/2	NO
Fabbricato e tettoia in Reg. Piana Gallo	MAG. U.T.P.	ALBA	Reg. Piana Gallo	indisponibile	F. 31 n. 518 sub. 1 e 2	C/7 C/2	NO
Fabbricato in V. provinciale	MAG. U.T.P.	VILLANOVA M.VI'	S.P. per Roccaforte, 26	indisponibile	F. 33 n. 269 sub. 1 e 2	D/1	NO
Magazzino rep di Saluzzo	MAG. U.T.P.	SAMPEYRE	fraz. Rore	indisponibile	F. 35 n. 905/913		NO
CASE CANTONIERE							
Casa Cant. e magazzino km 22,500	MAG. U.T.P.	CUNEO (Confreria)	S.P. 422 di Val Macra	DISPONIBILE	F. 68 n. 763 sub. 13	D/7	NO
					F. 68 n. 765	D/1 (al 50%)	NO
					F. 68 n. 762	C.T.	NO
Casa Cantoniera km 4,120	CASA CANT.	PRIERO	S.P. 430	DISPONIBILE	F. 6 n. 74, 75, 281 sub. 1,2,3	A/4 - C/2 Ente Urb	NO

DESCRIZIONE	CLASSIFIC.	COMUNE	INDIRIZZO	DISPONIBILITA'	CATASTO	VINCENZI
I.I.S. "Umberto I"	I.P.A. "Barbero"	GRINZANE	Via Bricco,14	in proprietà	F. 2 n. 738 (con le elementari)	NO
I.I.S. "Umberto I"	I.P.A. "Barbero"	FOSSANO	Fr. Cussanio, 13	in proprietà	F. 47 n. 42 sub 5 e 6	NO
I.I.S. "Umberto I"	I.P.A. "Barbero"	VERZUOLO	Loc. La Guardia	in proprietà	F. 3 n. 1134	
LICEO S. "Cocito"	LICEO S.	ALBA	C. Europa, 2	in proprietà	F. 36 n. 1349 sub. 7 F. 36 n. 761	SI
I.I.S. "Guala"	I.T.C. "Guala"	BRA	P. Roma, 7	in proprietà	F. 49 n. 759 sub. 1	SI
Palestra "Guala"	PALESTRA	BRA	P. Roma, 7	in proprietà	F. 49 n. 3002	no
I.I.S. "Guala"	I.T.I. "Sobrero"	BRA	V. Mendicita' Istr., 20	in proprietà	F. 49 n. 977 sub 5	SI
LICEO S. "Giolitti-Gandino"	LICEO S.	BRA	Via F.lli Carando, 43	in proprietà	F. 49 n. 830 sub. 3	SI
I.I.S. "Baruffi"	I.T.C.G.+L. S.	CEVA	P. Galliano, 3	in proprietà	F. 25 n. 117 sub. 5	
I.I.S. "Baruffi"	I.P.A. "Barbero"	ORMEA	Via Novaro, 96	in proprietà	F. 60 n. 226	SI
I.I.S. Geometri "Virginio"	I.T.G., I.T.A.	CUNEO	Via Savigliano 25	in proprietà	F. 89 n. 642 sub. 1	SI
Palestra Geometri	PALESTRA	CUNEO	Via Savigliano 25	in proprietà	F. 89 n. 644 Area Urbana	
I.T.C. "Bonelli"	I.T.C.	CUNEO	V.le Angeli, 12	in proprietà	F. 90 n. 164 sub. 5, 6	
Palestra "Bonelli"	PALESTRA	CUNEO	V.le Angeli, 12	in proprietà		
I.T.I. "Del Pozzo"	I.T.I.	CUNEO	C. De Gasperi, 30	in proprietà	F. 82 n. 6 sub. 1	
LICEO S. e I. Magistrale	LICEO S. - I. MAGISTR.	CUNEO	Via Mazzini, 1- succursale	in proprietà	F.89 n. 275 sub. 9 e 10	
I.I.S. "Vallauri"	I.T.C. "tesauro"	FOSSANO	via S.Giovanni Bosco 29	in proprietà	F. 146 n. 161	SI
I.I.S. "Vallauri"	I.T.I."vallauri"	FOSSANO	Via S. Michele, 68	in proprietà	F. 145 n. 397 sub. 1	
LICEO S. "Ancina"	LICEO S.	FOSSANO	Pzza Bava, 2 Via Tripoli, 4	in proprietà	F.45 n. 215, 217, 216, 90	
PalaManera	PALESTRA	MONDOVI'	Via Nino Manera, 22	in proprietà	F. 65 n. 668 sub. 1	
I.P.S.S.A.R. "Giolitti"	IST.ALBERGHIERO	BARGE	P.zza della stazione 3/a	in proprietà	da accatastare	
I.I.S. "Cigna,Baruffi, Garelli"	I.T.C.G."Baruffi"	MONDOVI'	Via Enzo Tortora, 48	in proprietà	F. 93 n. 21	
LICEO S. "Vasco"	LICEO S.	MONDOVI'	P. IV Novembre, 4	in proprietà	F. 93 n. 3 sub. 3	
I.I.S. "Denina"	I.T.C.	SALUZZO	Via della Chiesa, 17	in proprietà	F. 81 n. 276 sub. 8, 278, 279,280	SI
I.I.S. "Denina"	I.T.I. "Rivoira"	VERZUOLO	via IV Novembre 30	in proprietà	F. 3 n. 1134	
Palazzetto dello sport		SALUZZO	Via della Croce	in proprietà su terreno comunale		
LICEO S. "Bodoni"	LICEO S.	SALUZZO	Via Donaudi, 24	in proprietà	F. 60 n. 11 sub. 1	
I.I.S. "Eula-Arimondi"	I.T.G.	SAVIGLIANO	P. Baralis, 5	in proprietà	F. 112 n. 244 sub. 1	SI
Palaferrua (I.T.G. Eula)	PALESTRA	SAVIGLIANO	Pala Ferrua	in proprietà		
I.I.S. "Eula-Arimondi"	ITG+ITIS	RACCONIGI	Via Levis, 7	in proprietà	F. 51 n. 361 sub. 2	SI
Palestra Polveriera	PALESTRA	MONDOVI'	via Polveriera 1	in proprietà	F. 98, mappale 964	

DESCRIZIONE	CLASSIFICAZIONE	COMUNE	INDIRIZZO	DISPONIBILITA'	CATASTO	CATEGORIA CAT.	VINCOLLO SOVRINT.
Sede Palazzo Provincia	UFFICI	CUNEO	C.so Nizza, 21	indisponibile	F. 90 n. 531 sub 9	B/4	NO
Centro Incontri	CENTRO INC.	CUNEO	C.so Dante	indisponibile	F. 90 n. 531 sub 6	B/4	NO
Palazzina ex-CPA	UFFICI	CUNEO	Via M. D'Azeglio, 6	indisponibile	F. 90 n. 736	B/2	NO
Autorimessa ex Uffici CRESO	AUTORIMESSA	CUNEO	Via L.Gallo, 21	disponibile	F. 90 n. 171 sub. 83	C/6	NO
Provveditorato	UFFICI	CUNEO	C.so De Gasperi, 32	indisponibile	F. 82 n. 373 sub. 1	B/4	NO
Caserma CC.	CASERMA	BORGO S.D.	Via Vignolo, 10	indisponibile	F. 13 n. 274 sub 2 e 3	B/1 C/6	NO

Tra i complessi più rilevanti sia dal punto di vista della fruizione pubblica, sia da quello dei costi per l'ente vi è il centro incontri della Provincia di Cuneo. L'Ente concede in uso i locali e le sale del "Centro Incontri" per assemblee, conferenze e congressi, promuovere iniziative pubbliche, convegni, incontri, riunioni, manifestazioni, cerimonie, lezioni e corsi di formazione, ed eventi privati, aziendali, sociali o societari (come manifestazioni a carattere promozionale, pubblicitario o commerciale), purché non in contrasto con la condizione di istituzione e con le finalità perseguite dall'Ente.

È dotato delle seguenti Sale (la capienza massima dei posti a sedere come determinata dalla Commissione Provinciale di Vigilanza sui locali di pubblico spettacolo):

Sala Falco (150 posti)

Sala Einaudi (230 posti)

Sala Meinero (230 posti)

Tutte le informazioni e i costi sono contenute all'interno del Disciplinare Centro Incontri ed. 2024 disponibile sul sito istituzionale della Provincia.

Al fine di garantire la completa fruibilità delle sale ed il contenimento dei costi per l'Ente, è in corso di esame la possibilità di affidare ad un operatore economico la gestione del Centro Incontri. Competerà al Segretario Generale disporre gli opportuni provvedimenti valutando anche la possibilità di prevedere adeguate possibilità di recesso per le parti.

2.1.1. Considerazioni sul contesto esterno

Come di consueto il contesto esterno è esaminato attraverso le analisi elaborate dai quotidiani economici Il Sole 24 Ore e Italia Oggi. Stando alla classifica del quotidiano di Confindustria sulla qualità della vita nelle province italiane nel 2024, stilata come semplice "media delle medie" sulla base di un pacchetto di 90 indicatori statistici, nessuna provincia piemontese si classifica tra le prime 30 delle 107 totali a livello nazionale, anche se la valutazione complessiva del territorio della nostra regione è migliorata per diverse aree. Ai primi posti della classifica si trovano, come di consueto, i territori lombardo-trentini (Bergamo, poi Trento e Bolzano). Seguono nelle prime dieci Monza e Brianza, Cremona, Udine, Verona, Vicenza, Bologna e Ascoli Piceno. Per trovare la prima provincia piemontese occorre arrivare al 32° posto dove si trova Novara risalita di dieci posizioni rispetto al 2023. Cuneo è cinque gradini più in basso, al 37° posto con un recupero di due posizioni sull'anno scorso, ancora più in basso si trovano la provincia di Asti (49^a, ma con sei posizioni in più del 2023) e Biella (50^a, era 52^a). Torino perde 22 posizioni e si piazza al 58° posto, ultima tra le metropoli del Nord. Preceduta da Bologna (9° posto), Milano (12°), Firenze (36°) e Genova (54°). Dietro il capoluogo troviamo il VCO (60°), Vercelli (63°), entrambe arretrate di sette posizioni rispetto al 2023, e infine Alessandria (64°) pur con un recupero di sei piazze.

Per quanto riguarda la nostra provincia, andando nel dettaglio dei parametri presi in esame, Cuneo è tredicesima per giustizia e sicurezza, ventisettesima per ricchezza e consumi, trentatreesima per affari e lavoro, quarantunesima per demografia e società, quarantaseiesima per ambiente e servizi e solo cinquantaduesima per cultura e tempo libero. Esaminando i singoli dati elaborati da Il Sole 24 Ore il miglior risultato della provincia di Cuneo è nella tenuta delle imprese, con un numero di fallimenti dello 0,01 per cento, praticamente nullo, che la pone al terzo posto in Italia contro una media nazionale dello 0,8. Viceversa la peggior performance, che la colloca in centesima posizione su scala nazionale, si ha nel numero di auto circolanti, ben 78 ogni 100 abitanti a fronte di un dato medio di 67. Questo fatto potrebbe essere espressione di una doppia criticità, dal punto di vista dell'ambiente e delle difficoltà nell'utilizzo dei mezzi pubblici, in parte dovuta alla conformazione del territorio, ma anche espressione di una ricchezza diffusa.

A conferma della soggettività dei risultati di analisi come quella de Il Sole 24 Ore, viene l'analogo studio condotto da ItaliaOggi e Ital Communications, in collaborazione con l'Università Sapienza di Roma, giunto alla 26^a edizione.

In questa classifica troviamo la provincia di Milano al primo posto, seguita da Bolzano e Monza-Brianza, Bologna e Trento, premiate per la loro capacità di unire sviluppo economico e sostenibilità ambientale ad alti livelli di sicurezza e benessere, mentre le ultime posizioni restano appannaggio delle province meridionali: Caltanissetta (107^a), Reggio Calabria (106^a) e Agrigento (105^a). La provincia di Cuneo si piazza al 28° posto, in discesa di due posizioni rispetto alla precedente edizione, quindi in controtendenza rispetto allo studio de Il Sole 24 Ore.

L'analisi di ItaliaOggi, Ital Communications e Università Sapienza continua a mostrare una netta separazione tra le regioni del Nord e quelle del Mezzogiorno e delle Isole, dove crescono aree di disagio sociale e personale che anzi paiono accentuarsi a differenza di quanto rilevato dagli analisti de Il Sole 24 Ore.

ItaliaOggi, Ital Communications e Università Sapienza esaminano nove macro categorie: affari e lavoro, ambiente, reati e sicurezza, sicurezza sociale, istruzione e formazione, popolazione, sistema salute, turismo, reddito e ricchezza, declinate in diversi aspetti della vita sulla base di 92 indicatori. Ad esempio la dimensione Affari e lavoro comprende 8 indicatori sulla base dei quali Bolzano e Bologna sono rispettivamente al primo e al secondo posto, come nelle due passate edizioni, seguite da Verona, Trieste e Padova. In questa particolare classifica Cuneo può vantare una posizione di tutto rispetto, la dodicesima.

Sul fronte reati e sicurezza l'analisi indica una sostanziale stabilità della classifica. Enna è al primo posto nella dimensione relativa a reati e sicurezza, scalando 9 posizioni rispetto all'anno precedente. Seguono, nell'ordine, Frosinone, Benevento e Campobasso. Cuneo è settima.

La classifica inerente alla sicurezza sociale – che guarda anche al tasso di inattività per i giovani – è capeggiata da Rovigo, seguita da Cremona, Bolzano, Cuneo e Milano.

Su istruzione e formazione Bologna si conferma in testa. A seguire altre due province del Nord-est, Trento e Trieste. La provincia di Cuneo è in cinquantanovesima posizione.

Il sistema salute vede al primo posto Isernia, seguita da Terni, Ancona, Pavia e Genova. Cuneo è al settantaduesimo posto.

Secondo lo studio di ItaliaOggi, la nostra provincia è ancora più arretrata nella classifica relativa al turismo (che da quest'anno comprende anche intrattenimento e cultura) che vede Bolzano al primo posto, seguita da Rimini, Trieste, Roma e Verona: il cuneese è infatti solo all' ottantasettesimo posto. Decisamente migliore il piazzamento della Provincia Granda per reddito e ricchezza, dodicesimo, con Milano che si conferma al primo posto come nelle ultime quattro edizioni. Dopo il capoluogo lombardo troviamo Bologna, Modena, Biella e Parma.

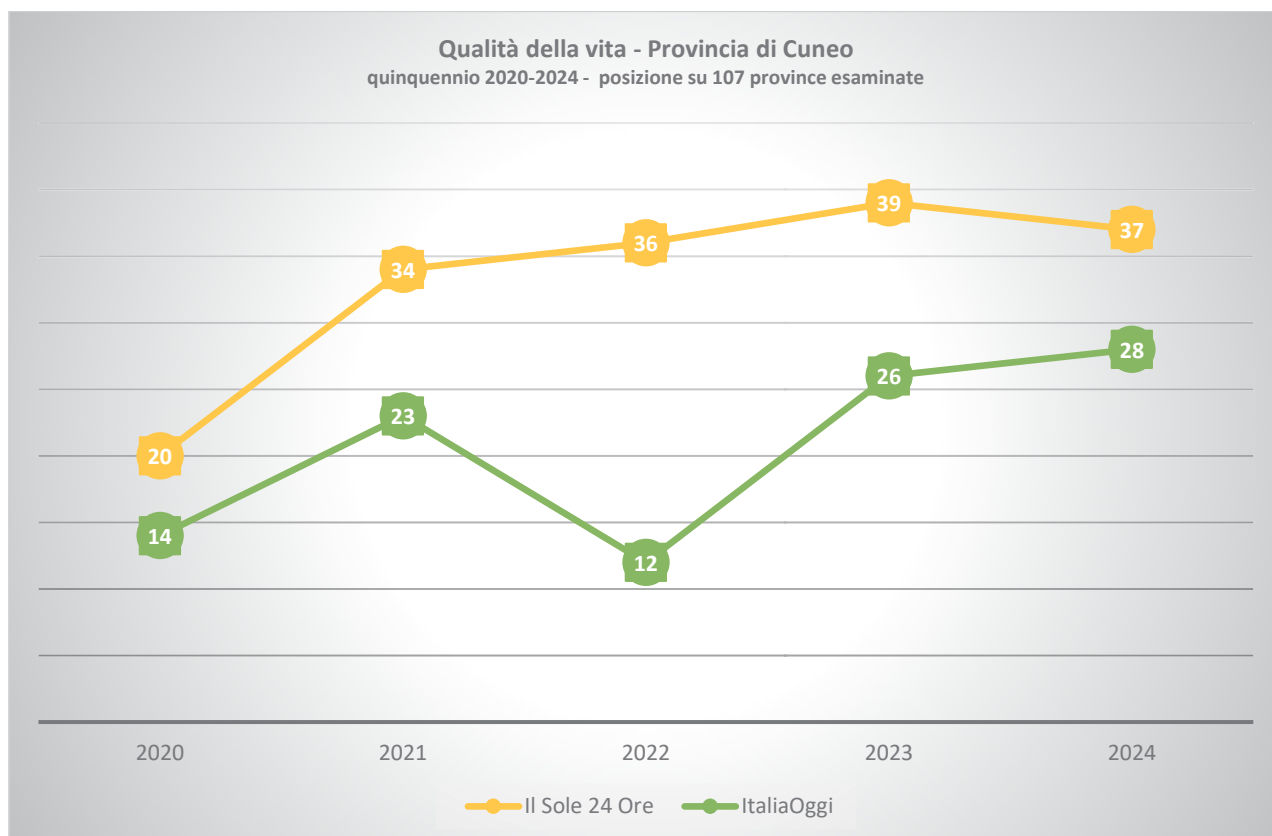
I parametri per la valutazione della popolazione da quest'anno hanno visto l'inserimento di nuovi indicatori e la sostituzione del paragrafo della densità demografica con quello relativo al numero dei componenti per famiglia. Nonostante queste modifiche Bolzano si conferma al primo posto seguita da Trento, Monza e Brianza, Milano e Brescia, con Cuneo in trentottesima posizione.

In tema di ambiente Monza precede Padova, Reggio Emilia, Mantova e Bolzano mentre la nostra provincia si colloca al limite del primo terzo della classifica con la sua trentaduesima posizione.

È opportuno rilevare che, nella classifica generale, tra le prime trenta province se ne trovano quattro dell'Italia centrale (Firenze, Siena, Ancona, Roma), contro le due della passata edizione; otto del Nord-ovest, come nella passata edizione (nell'ordine Torino, Cuneo, Aosta, Milano, Monza e Brianza (queste due ultime rispettivamente prima e terza classificata nell'edizione 2024 dell'indagine, relativa all'anno 2023) Brescia, Bergamo e Cremona), diciotto province del Nord-est, una in più rispetto allo scorso anno (Trento e Bolzano, Padova, Verona, Vicenza, Venezia, Treviso, Bologna, Parma, Ravenna, Forli-Cesena, Modena, Reggio Emilia, Ferrara oltre a tutte le province del Friuli-Venezia Giulia).

Un'ulteriore analisi del contesto esterno, compiuta a partire dai documenti di programmazione, è contenuta nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025-2027 approvato con Delibera di Consiglio provinciale n. 83 del 19/12/2024 al quale si rinvia.

Un focus sul contesto rilevante per l'ambito dell'Anticorruzione è contenuto nel PTPCT 2025-2027 facente parte del presente documento.



2.1.2 Semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure/procedimenti

Con reingegnerizzazione dei processi si intende una specifica modalità di cambiamento organizzativo, con la quale si interviene su uno o più processi di servizio tra loro correlati, coerentemente con gli obiettivi strategici dell'organizzazione, operando in maniera integrata su tutte le componenti del processo.

L'importanza di un'attività continuativa e sistematica di revisione dei propri processi organizzativi è stata già da tempo colta dalla Provincia di Cuneo e si è resa ancor più necessaria ed urgente a seguito dell'entrata in vigore delle diverse disposizioni di legge, nazionali e regionali, che hanno comportato il mutare delle funzioni della Provincia.

Resta fermo che trattasi di attività che viene svolta comunque in modalità diffusa dai dirigenti, nell'ambito della propria autonomia gestionale, ma che si realizza in un reciproco confronto continuo, in particolare con la Segreteria generale.

L'elenco dei processi da reingegnerizzare previsto anche in questa fase, riguarda:

- alcuni processi interni che attengono alla Programmazione interna che coinvolge in maniera trasversale più Uffici e che va realizzata in modo coerente attraverso diversi documenti e fasi;
- processi che attengono a specifiche competenze delegate (competenze nuove e /o implementate) in tempi recenti alla provincia e che richiedono la ridefinizione di modalità di rapporto con i cittadini in termini di semplificazione e dematerializzazione.

L'elenco sarà implementato sulla base delle necessità emergenti nell'ambito della programmazione, con particolare riferimento alle seguenti sezioni del presente documento di pianificazione:

- struttura organizzativa, avendo come particolare punto di attenzione la crescente necessità, al crescere della complessità del contesto e degli obiettivi da raggiungere, di garantire il coordinamento tra settori e unità organizzative diverse;
- organizzazione del lavoro agile: per l'implementazione di modelli innovativi di organizzazione del lavoro - anche da remoto - può rendersi necessaria una ri-progettazione delle attività, dei flussi di lavoro e dei workflow documentali, che mirino a coniugare l'esigenza di conseguire gli obiettivi di efficacia ed efficienza dell'ente con il benessere lavorativo dei dipendenti;
- obiettivi strategici in materia prevenzione e di corruzione, considerato che, come è noto, la mappatura è un'attività propedeutica alla valutazione del rischio di corruzione dei procedimenti, mentre la reingegnerizzazione è una delle misure utili per eliminare o limitare i fattori di rischio, grazie alla standardizzazione dei comportamenti, al tracciamento delle operazioni, alla possibilità di introdurre punti di controllo automatizzati e sistematici, ecc.;
- obiettivi strategici in materia di Transizione al digitale e di semplificazione delle procedure, con particolare riferimento alla digitalizzazione dei servizi al cittadino e dell'esercizio del diritto di accesso.

L'attività sarà condotta in coerenza con quanto previsto:

- dall'Agenda Digitale italiana adottata dall'AGID;
- dall'Agenda per la semplificazione 2022-2026 (prevista dal Decreto Semplificazioni (D.L. 16 luglio 2020, n. 76), e già approvata con accordo in Conferenza Unificata il 23 novembre 2020), successivamente acquisita dalla Conferenza Unificata, nella seduta dell'11 maggio 2022, tra Governo, Regioni, Province autonome ed Enti locali sull'aggiornamento dell'Agenda per la semplificazione 2022-2026. Con dieci azioni in quattro ambiti strategici di intervento, il nuovo testo allinea l'Agenda al PNRR per "mettere a terra" le riforme previste per il rilancio. I 4 ambiti strategici individuati dall'Agenda sono:

- 1) semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure, con il traguardo di raggiungere 200 procedure semplificate e reingegnerizzate entro la fine del 2024 e 600 entro il 2026;
- 2) velocizzazione delle procedure con azioni di supporto alle amministrazioni regionali e locali per gestire e accelerare le "procedure complesse" cruciali per la ripresa (infrastrutture, opere pubbliche, transizione al digitale ecc.) e misurare e ridurre i tempi di conclusione dei procedimenti;
- 3) digitalizzazione dei procedimenti amministrativi di competenza dello Sportello unico delle attività produttive (SUAP) e dello Sportello unico dell'edilizia (SUE);
- 4) superamento degli ostacoli nei settori chiave del PNRR, nei settori della tutela ambientale e green economy, l'edilizia e la rigenerazione urbana, la banda ultra-larga e gli appalti.

SOTTOSEZIONE 2.2 Performance

2.2.1. Premessa

La misurazione e la valutazione della performance mira al miglioramento della qualità dei servizi offerti da questa Provincia ed alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti / doveri e trasparenza dei risultati conseguiti in riferimento alle risorse impiegate. Viene effettuata con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, ai settori/uffici in cui si articola ed ai singoli dipendenti, secondo le modalità indicate nel presente documento, che viene redatto ai sensi del D. Lgs 150/2009 come modificato dal D. Lgs 74/2017.

Il ciclo di gestione della performance, di cui all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 si sviluppa attraverso un sistema integrato di programmazione e controllo, tramite il quale sono definiti gli obiettivi strategici, (operativi, di gestione e anticorruzione) e le risorse necessarie al loro raggiungimento sulla base delle previsioni contenute nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale approvato con decreto presidenziale n. 15 del 31/01/2020 e nel vigente Sistema dei Controlli interni (di cui al regolamento approvato con DCP n. 8 del 05/03/2013 ed aggiornato da ultimo con delibera di Consiglio n. 62 del 05/12/2016).

La Sezione Performance del PIAO è stata predisposta secondo le logiche di performance, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Essa è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

La Provincia sviluppa il ciclo di gestione della performance in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio. Come disposto dall'art. 169 c. 3-bis del d.lgs. 267/2000, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione (cd. PEG integrato).

Conseguentemente, il PEG contiene sia la quantificazione e l'assegnazione delle risorse finanziarie ai dirigenti, sia la definizione degli obiettivi gestionali, per ciascuno dei quali vengono fornite, nelle schede obiettivo allegate anche al presente documento, le seguenti informazioni:

- a) il valore pubblico da perseguire;
- b) l'obiettivo operativo;
- c) il settore responsabile dell'attuazione;
- d) l'unità organizzative dell'ente e/o i soggetti esterni che contribuiranno a raggiungerlo;
- e) i tempi di attuazione;
- f) le attività programmate per il raggiungimento dell'obiettivo;
- g) gli indicatori per la misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo;

L'attività di programmazione della Provincia di Cuneo, attraverso la quale sono stati definiti gli obiettivi, i mezzi mediante i quali conseguirli e le relative risorse, è stata realizzata avendo come riferimenti i documenti allegati al presente Piano.

Nel PEG si realizza il raccordo fra la programmazione economico-finanziaria e quella gestionale-operativa, esplicitando e traducendo in progetti ed attività concrete gli indirizzi politici generali e le linee strategiche del governo dell'Ente che individua due tipologie di attività e risultati: da un lato il mantenimento e miglioramento dei processi più routinari o ordinari, dall'altro il raggiungimento di obiettivi gestionali di sviluppo, improntati ad una dimensione strategica e/o di innovazione nella propria azione amministrativa.

Le politiche ritenute prioritarie per rispondere ai bisogni sui quali l'Ente intende focalizzarsi, vengono tradotti in attività e progetti che contengono lo stesso dettaglio delle risorse assegnate, della tempistica programmata, delle iniziative stimate e dei risultati attesi, in modo da garantire la massima trasparenza.

2.2.2. Gli obiettivi di performance.

Gli obiettivi di performance sono contenuti nell'allegato 1 "piano obiettivi 2025-2027".

In tema di performance un ruolo fondamentale, oltre che giuridicamente necessario, è quello svolto Nucleo di valutazione. Come dispone la normativa vigente, il Nucleo di Valutazione della Provincia è un soggetto nominato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo (Presidente). È costituito in

forma collegiale con tre componenti. Tra i suoi compiti principali rientrano appunto quelli in materia di misurazione e valutazione della performance. Il Nucleo di valutazione monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e valida una relazione annuale sullo stato dello stesso, eventualmente formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi. Nel validare la Relazione sulla performance ha cura di verificare che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali. Il Nucleo di valutazione garantisce inoltre la correttezza dei processi di misurazione e valutazione in particolare in riferimento ad una effettiva differenziazione dei giudizi nonché dell'utilizzo dei premi; propone, sulla base del sistema di misurazione e valutazione, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione ad essi dei premi. Il Nucleo di valutazione è infine garante della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti adottati dall'Ente e si esprime attraverso il parere vincolante sull'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione.

2.2.3. Semplificazione, digitalizzazione, efficientamento dell'azione amministrativa

Semplificazione e digitalizzazione non sono solo due strumenti per rendere più efficiente ed efficace l'azione amministrativa, ma sono soprattutto strumenti per avvicinare più facilmente i cittadini all'amministrazione, renderli utenti e fruitori dei servizi più consapevoli e, quando necessario, più critici. L'Amministrazione è consapevole che digitalizzazione e semplificazione sono in realtà due facce della stessa medaglia: si semplifica mettendo a disposizione servizi cui si accede con modalità digitali e, di converso, i procedimenti sono digitalizzabili quanto più sono semplici, univoci, privi di margine di discrezionalità. La Provincia si è mossa con efficacia in questa direzione puntando sull'introduzione di piattaforme digitali per l'iscrizione ai servizi, sull'introduzione di PagoPA, ecc. Molti prodotti richiesti dai settori dell'Ente per andare incontro alle esigenze dell'utenza o per snellire ed agevolare il lavoro degli uffici sono sviluppati internamente presso il settore Sistemi informativi. Grazie alle professionalità presenti nell'ente l'attenzione in questa direzione resta alta e costituisce un'indicazione strategica fondamentale per l'azione dei settori.

2.2.4 Programma di mandato del Presidente (2022-2025)

A seguito dell'elezione del Presidente avvenuta il 26/09/2022, in base alle disposizioni della legge 56/2014 e dello Statuto, il Consiglio Provinciale ha preso atto del Programma di Governo del Presidente per il quadriennio 2022 - 2025.

Le linee di mandato del Presidente, che si riportano integralmente di seguito, sono organizzate in tre macroaree di intervento concentrate intorno ad obiettivi e progetti chiave:

- la Granda che cresce per tutte e tutti
- la Granda sostenibile
- la Granda vicina ai comuni ed ai cittadini.

PROGRAMMA POLITICO AMMINISTRATIVO DELLA LISTA "PATTO CIVICO PER LA GRANDA" PROLOGO

Oggi, insieme nelle diversità, possiamo e dobbiamo fare cose buone ed utili per i giorni difficili che stiamo vivendo.

INTRODUZIONE

La riforma dell'Ente ne ha ridotto la capacità di lavoro ma nonostante le poche risorse disponibili e le difficili condizioni di incertezza istituzionale che ancora oggi permangono, dal 2014 ad oggi molto è stato fatto. È necessario, quindi, avvalerci dell'esperienza maturata per innovarla e proseguire nell'impegnativo percorso unitario di lavoro al servizio del nostro territorio in attesa che una riforma incompiuta possa diventare realtà.

Attualmente, le Province conservano una serie di funzioni fondamentali di area vasta, che il comma 85 dell'articolo 1 della L. 56/2014 individua in:

- a) pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;

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

E' necessario ispirarci agli Obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile dell'ONU per aderire a una visione globale agendo come un'unica comunità di oltre mezzo milione di abitanti, con l'impegno di valorizzare le peculiarità di ogni territorio. Una politica e un PATTO PER LA GRANDA che vuole sfidarsi e ambire a orizzonti sempre più ampi. Che vuole essere forte, inclusiva e capace di generare idee e soluzioni, di interloquire in modo efficace con i livelli regolatori e legislativi, con i poteri che determinano le scelte vere e importanti, per non lasciare indietro nessuno.

Siamo messi di fronte a consapevolezze nuove. Problemi di natura globale stanno premendo sulle 'mura' della nostra città, cambiando equilibri, mettendo in discussione ruoli, certezze e prospettive. Dai cambiamenti climatici, che irrompono con fenomeni estremi come alluvioni e ondate di calore, e impongono costanti e continui cambiamenti a bassa intensità, a fenomeni come la pandemia che, senza badare ai confini, ci ha toccato nel profondo ed ha cambiato il nostro modo di vivere e vedere le cose, mettendo in discussione relazioni familiari, lavoro, il nostro punto di vista sul mondo. Senza contare gli effetti sui nostri servizi sanitari e sociali, messi a dura prova, ed il conseguente allargamento delle disuguaglianze. La guerra in corso, poi, oltre alla devastazione ed alla tragedia che porta con sé ha ulteriormente aggravato la situazione di crisi, soprattutto economica e sociale, innescata dall'onda lunga della pandemia stessa.

Di fronte a tutto questo i nostri Comuni, le nostre città si trovano oggi a fare i conti con l'urgenza di dare risposte alle cittadine e ai cittadini, anche quando non ne hanno pienamente le competenze sotto il profilo amministrativo.

Intendiamo proporre un'azione politica che richieda a livello governativo e parlamentare modifiche normative che permettano di rafforzare il ruolo delle Province. In questo senso, è necessario perseguire la richiesta di mantenere in capo alla gestione provinciale le risorse che i cuneesi versano al fine del pagamento della RC Auto e dell'IPT, così da poterli reinvestire nel patrimonio stradale provinciale. La Provincia deve, grazie ai rilevanti contributi che lo Stato sta garantendo alle Province – anche a valere sul PNRR e sul Piano Complementare –, garantire il ruolo di traino al fine di rispondere alle esigenze di tutti il territorio. Un'area vasta tra le più grandi d'Italia, che mette insieme 247 Comuni, realtà diverse, con problemi ed esigenze differenti, ma anche necessità comuni.

In questo contesto il nostro impegno sarà orientato verso concrete priorità quali edilizia scolastica e istruzione, viabilità e infrastrutture, supporto ai piccoli centri e alle aree marginali, gestione del servizio idrico integrato e ciclo dei rifiuti, ambiente, energia e PNRR (attraverso l'Ufficio SEIS).

Sarà poi priorità dell'Ente la creazione di strumenti utili ad avere contatto diretto con Sindaci ed Amministratori oltre che un impegno reale nei confronti di Associazioni di Categoria, Enti del Terzo Settore ecc. utile per ritornare ad essere interlocutori privilegiati dei tanti ambiti di impegno presenti nella Granda.

L'azione amministrativa dovrà essere ispirata a principi di trasparenza amministrativa, favorendo e stimolando la partecipazione dei cittadini con lo scopo di far conoscere agli stessi le attività svolte dall'Ente e l'importanza del ruolo svolto dallo stesso sul territorio provinciale.

Le linee di mandato della lista "PATTO CIVICO PER LA GRANDA" sono organizzate in tre macroaree di intervento concentrate intorno ad obiettivi e progetti chiave:

- LA GRANDA CHE CRESCE PER TUTTE E TUTTI
 - LA GRANDA SOSTENIBILE
 - LA GRANDA VICINA AI COMUNI ED AI CITTADINI
- LA GRANDA CHE CRESCE PER TUTTE E TUTTI

La provincia di Cuneo è una delle realtà più forti e più capaci di valorizzare le proprie relazioni a livello regionale e nazionale, anche grazie alla varietà del proprio territorio. Per questo serve una visione generale che guidi e orienti le nostre scelte per il futuro. Dobbiamo aprire una nuova stagione di strategie territoriali con le altre istituzioni, le rappresentanze del mondo economico e del lavoro, sindacati e associazioni di categoria cercando di tutelare l'occupazione, salvaguardare la coesione

sociale e rilanciare lo sviluppo nella giusta direzione. Servono poi importanti investimenti pubblici nel settore delle infrastrutture che possano dare risposte a problematiche che da tempo attendono una soluzione, ma che possano dare anche opportunità di lavoro e crescita.

SERVIZI ALLA PERSONA, SANITA', SOCIALE E TRASPORTI

Serve un coordinamento tra le politiche sanitarie e sociali con quelle abitative, quelle dell'istruzione e del lavoro, quelle della cultura, della promozione di nuova imprenditorialità sociale e persino quelle della mobilità e dell'urbanistica, cercando di fare sintesi tra le competenze dei Comuni e della Regione con particolare riferimento ai temi dell'immigrazione, della cittadinanza, dei diritti civili.

La salute e il benessere delle persone sono tra i beni più preziosi che una comunità deve preservare, realizzare e promuovere. La Provincia vuole essere coordinatrice della programmazione degli interventi di edilizia sanitaria sul territorio.

Nell'ambito del welfare serve interagire e relazionarsi con i servizi sociali consorziati, con privato sociale, il terzo settore ed il no profit promuovendo azioni di sensibilizzazione nei confronti della Regione e del Governo. Particolare attenzione, visto il momento post pandemico, sarà data al settore della Case di Riposo per cui pensa di rilanciare un tavolo di confronto per affrontare l'aumento dei costi per l'assunzione di personale sanitario e socio-sanitario, la fornitura di DPI e per gli screening, per l'acquisto delle attrezzature sanitarie, nonché a causa del notevole aumento delle spese relative alle utenze, che per la luce e per il gas equivale per le strutture della provincia di Cuneo ad un costo aggiuntivo diversi milioni di euro all'anno.

Nell'ambito del sistema di mobilità pubblica, accessibile ed integrata, la Provincia vuole esercitare il ruolo di coordinamento insieme alla Regione Piemonte. L'obiettivo è quello di proporre soluzioni innovative nell'interesse dei cittadini, limitando l'utilizzo dei mezzi privati, con un'attenzione particolare ai territori ingiustamente considerati marginali.

PROGRAMMAZIONE EUROPEA E TURISMO

Nell'ambito della cooperazione con la Regione, vogliamo rilanciare il settore turistico, investendo sulla competitività del nostro territorio secondo le direttrici della sostenibilità, biodiversità, responsabilità, valorizzando anche la dimensione culturale. Particolare attenzione sarà data alla valorizzazione il territorio collinare e montano generale, dedicando grande attenzione al tema dell'accessibilità, materiale e immateriale, allo sviluppo della rete cicloturistica.

Intendiamo realizzare un progetto che punta alla creazione di un brand turistico del territorio provinciale che possa mettere in rete da un lato, le sue identità e vocazioni, le potenzialità, le tradizioni e la storia, dall'altro gli operatori, le associazioni di categoria, le pro loco, promuovendo il nostro territorio sul mercato internazionale. Coordinare progetti di sviluppo turistico cercando opportunità con fondi europei.

La Provincia gioca un ruolo da protagonista nel settore dei fondi europei grazie al programma ALCOTRA.

L'Alcotra è un programma europeo di cooperazione transfrontaliera che coinvolge Piemonte, Valle D'Aosta e Liguria, Paca e Rhône-Alpes e si declina in progetti singoli, piani strategici (piter) e piani tematici (pitem).

La Granda è da sempre molto attiva su questi fondi. Nell'ultima tornata (2014/2020) sono stati finanziati diversi progetti singoli e tre Piter. I territori sui due versanti delle Alpi Latine sono legati da centinaia di anni e negli ultimi tempi sono molto aumentate le occasioni di approfondire le relazioni franco italiane, specie sui progetti di cooperazione transfrontaliera.

In vista della nuova programmazione 2021/2027 le piste di lavoro emerse con maggior frequenza dal confronto tra i territori e con la Regione Piemonte in numerosi incontri svolti negli ultimi 18 mesi sono:

- Transizione ecologica
- Infrastrutture e mobilità: messa in sicurezza e perennizzazione della transitabilità dei colli e previsione di sistemi di TPL più efficaci e sostenibili economicamente ed ambientalmente
- Promozione integrata territoriale con sviluppo delle filiere da entrambi i lati della frontiera, spesso squilibrate e oggetto di lavoro su progetti singoli prima e integrati poi
- Conversione biologica delle produzioni agroalimentari di qualità delle valli e nuove modalità di distribuzione e commercializzazione, formazione degli operatori, innovazione nella produzione e nella tecnologia, aumento del livello qualitativo dell'offerta a livello di eccellenza
- Servizi socio-sanitari domiciliari e diffusi
- Cooperazione culturale

□ Concretizzazione strategia Eusalp connessioni aree interne/terre alte/fasce perialpine.

Un nuovo approccio alle politiche di sviluppo che può avere grande rilevanza per il futuro dei nostri territori perché ad oggi nessuno strumento amministrativo esistente ha competenze omogenee ed adeguate a rappresentare la realtà.

Oggi più che mai, di fronte alla pandemia, dobbiamo guardare con fiducia al futuro raccogliendo la sfida di un mondo in continuo cambiamento, partendo da una terra senza confini tra Italia e Francia in cui condividiamo ambiente, relazioni umane, tradizioni, sapori, produzioni d'eccellenza e patrimonio culturale.

Per fare ciò è opportuno altresì appoggiarsi ai centri di ricerca e sviluppo esistenti oltre a collaborare con realtà universitarie, anche internazionali e le associazioni di categoria.

Un nuovo approccio ambientale sostenuto dalle istituzioni del territorio può migliorare la qualità di vita nelle nostre comunità e accompagnare le realtà imprenditoriali verso una transizione green che rafforzerà le filiere corte, allargherà il mercato locale anche transfrontaliero e migliorerà l'ambiente in ottica dell'attrattività turistica.

Occorre, però, un'azione di governance territoriale adeguata a cogliere queste opportunità, stimolando momenti di confronto e imponendo, se necessario, processi di sintesi.

E' necessario, pertanto, che la Provincia lavori incessantemente per consolidare e coordinare la rete di enti che possono approcciare progetti di area vasta transfrontaliera evitando duplicazioni e sovrapposizioni.

Non è la scala comunale che ci permetterà di cogliere le opportunità che vengono da un ripensamento culturale dei sistemi istituzionali, sociali ed economici e dallo stanziamento di fondi ingenti ma che per definizione ed obiettivi guardano ad un piano strategico: lavorando ognuno per la propria capacità e competenza, a partire dai Comuni, riusciremo ad innovare lo storico legame che sul nostro territorio tiene insieme montagne e pianure, Italia e Francia, piccoli borghi e cittadine di fondovalle.

Nella consapevolezza che abbiamo bisogno gli uni degli altri, non solo per sopravvivere, ma per tornare a crescere e fare delle nostre valli non più un confine divisivo, ma una cerniera, un ponte verso un'Europa concreta e positiva.

Tali progettualità sono capaci di coinvolgere l'intero territorio provinciale, così come avvenuto nell'ultima programmazione per il territorio dell'Alta Langa, garantendo nuove prospettive di sviluppo e di intervento.

E' evidente, infine, che l'Amministrazione Provinciale dovrà scendere in campo a fianco dei Comuni e degli altri Enti in qualsiasi progettualità di riferimento europeo essa possa essere utile.

LA GRANDA SOSTENIBILE

Vogliamo favorire lo sviluppo sostenibile, orientando le nostre politiche secondo alcuni principi forti come la sostenibilità ambientale, economica e sociale, l'inclusività intesa come capacità di valorizzazione delle differenze e peculiarità, e trasformazione di esse in patrimonio e ricchezza comune. In questo senso lavoreremo in particolare sulle funzioni attribuite.

EDILIZIA SCOLASTICA E ISTRUZIONE

Garantiremo la continuità posta del programma posto in essere dalla precedente Presidenza e volto alla realizzazione di nuovi edifici scolastici oltre che alla manutenzione e messa in sicurezza di quelli esistenti. In tale contesto non si prescinderà mai dal confronto e, quindi, dall'assunzione di decisioni concertate con i Comuni.

La riorganizzazione dell'Ente in materia e il dialogo con i Dirigenti Scolastici e gli Enti Locali, hanno infatti permesso di avere una visione completa delle problematiche e di utilizzare al meglio le risorse a disposizione. Negli ultimi anni numerosissimi interventi sono stati svolti e molti altri sono già programmati per il futuro, non solo in termini manutentivi e di efficientamento energetico e sismico, bensì di realizzazione di nuove strutture.

Sarà compito della Provincia, soprattutto nella programmazione triennale concertata della Regione, tenere conto delle differenti esigenze che permangono nelle varie aree provinciali, anche in merito al calo demografico che sta investendo l'intero Paese: questa attenzione dovrà garantire, da un lato, la capillarità dell'offerta scolastica e, dall'altro, vigilare affinché non vi siano duplicazioni così da confermare nel contempo qualità ed eccellenza didattica che da sempre vengono riconosciute alle nostre scuole.

Particolare preoccupazione desta, infine, il "caro energia" che inevitabilmente colpirà anche il nostro Ente, soprattutto nell'ambito scolastico: fino al dicembre di quest'anno non dovrebbero esservi

aumenti, grazie al lavoro dell'Ufficio rispetto ai contratti di fornitura, ma è necessario predisporre un preciso programma di intervento. Tale evidenza si riverbera anche sul sistema di trasporto scolastico al quale verrà prestata massima attenzione anche per la sua influenza sulla definizione degli orari di lezione.

VIABILITA' E INFRASTRUTTURE

Il patrimonio stradale della Provincia di Cuneo ammonta ad oltre 3000 km. Nonostante nel corso dei precedenti mandati siano stati progettati ed eseguiti lavori di bitumatura, messa in sicurezza e realizzazione di nuove opere (rotatorie, strade, circonvallazioni, ecc.) con investimenti totali di decine di milioni di euro, serve attuare un "piano straordinario di manutenzione" e incrementare, attraverso i nuovi fondi garantiti dallo Stato, tali interventi, rispondendo innanzitutto a quanto segnalato dai Sindaci e dagli Amministratori.

Nell'ambito della programmazione dei fondi europei destinati alla Regione sarà necessario evidenziare la richiesta di intervento, soprattutto evidenziando la particolare morfologia del territorio cuneese, la sua vastità e l'imperativo morale di intervenire per abbattere il numero di incidenti stradali. Oltre ad appaltare quanto fino ad ora programmato, la Provincia dovrà proseguire nel piano di messa in sicurezza delle infrastrutture stradali, ivi compresi i ponti, presenti sul territorio. Nuova attenzione dovrà, poi, essere garantita allo sfalcio dei cigli stradali così come ai piccoli interventi manutentivi che, molte volte, possono consentire la risoluzione di problematiche che, altrimenti, potrebbero comportare oneri più impattanti. Alle c.d. "grandi opere" dovrà essere garantita, anche oltre lo stretto ambito di competenza, un presidio di natura politica che consenta di non far venire meno l'attenzione della pubblica opinione. Ovviamente pensiamo al Tenda, all'Asti-Cuneo, alla circonvallazione di Demonte ma intendiamo impegnarci anche a proposito delle tratte ferroviarie Torino – Savona e Cuneo – Ventimiglia oltre che sul tema della logistica. A quest'ultimo proposito la Provincia dovrà essere protagonista, a fianco della Camera di Commercio e delle Associazioni datoriali, rispetto allo sviluppo di piattaforme ed hub che, nel rispetto dell'ambiente, possano fungere non solo da poli della logistica bensì da scambi intermodali per il trasporto: la posizione geografica del cuneese, la sua vicinanza con i porti liguri e l'enorme impegno delle nostre aziende – di qualsiasi settore – anche nel campo dell'export dovranno trovare nell'Amministrazione Provinciale interlocutore attento e proattivo.

ACQUA, AMBIENTE ED ENERGIA

Nel corso del 2022, forse come mai prima d'ora, si è rivelato improcrastinabile un intervento deciso a sostegno del recupero e della realizzazione di invasi che consentano alla nostra agricoltura – ma anche al servizio idrico – di essere messi in sicurezza in caso di necessità. La Provincia deve essere interprete di tale esigenza e, di concerto con i Comuni, i Consorzi di Gestione e l'ATO4, farsi portavoce delle necessità che il territorio esprime cercando di coordinare la realizzazione di un "piano delle acque provinciale" coordinandosi con la Regione Piemonte. Per quanto concerne, poi, la gestione del servizio idrico integrato (anche ricordando quanto deliberato dalla Assemblea Provinciale) l'Ente deve agevolare la risoluzione delle problematiche ancora sul tavolo, che rallentano la piena realizzazione della gestione unica e pubblica. A questo proposito si è ormai definito il contenzioso relativo delle gestioni attuali del sistema idrico e la società unica provinciale deve poter proseguire, rafforzandosi, nel proprio impegno, dando così seguito a decisioni intraprese a larghissima maggioranza dai rappresentanti del territorio provinciale e nel rispetto del lavoro che l'Ente di Gestione d'Ambito ha svolto correttamente e nel pieno rispetto della legislazione vigente.

Il tema ambientale, oltre ad essere trasversale a più ambiti ed impellente, deve vedere la Provincia impegnata nel rafforzamento della sensibilità e dell'attenzione della opinione pubblica rispetto alle implicazioni che singoli comportamenti scorretti potrebbero generale sull'intero territorio. D'altro canto, poi, la Provincia non dovrà restare mero osservatore rispetto alle dinamiche di applicazione della nuova legge sulla gestione del ciclo dei rifiuti, anche qui mettendo in campo un'opera di cucitura e cerniera fra le diverse istanze e nei confronti della Regione. La Provincia dovrà, inoltre, svolgere un ruolo di coordinamento in ambito urbanistico e ambientale, perseguendo gli obiettivi regionali previsti dai Piani attualmente in vigore, soprattutto a riguardo della valorizzazione del territorio. All'energia, soprattutto se continuerà la situazione internazionale generatasi ad inizio 2022, dovranno essere dedicati particolari sforzi e, come detto nel presente documento, intrapresi decisi interventi per ridurre l'impatto economico sull'Ente e, attraverso un coordinamento con i Comuni, indicando buone prassi da seguire su tutto il territorio provinciale.

LA GRANDA VICINA AI COMUNI ED AI CITTADINI

LA CASA DEI COMUNI

Il “Patto Civico per la Granda” vuole proporre il progetto della “Casa dei Comuni” ispirato ai principi di governo partecipato e responsabilità condivisa per promuovere buone pratiche, attivare processi ed erogare servizi per rendere più efficace l’azione delle amministrazioni comunali.

SUPPORTO AI PICCOLI CENTRI E ALLE AREE INTERNE ED ALLE AREE MONTANE

La stragrande maggioranza dei Comuni della Granda è composta da piccoli Comuni. Realtà che, nel nostro territorio, rappresentano la volontà di non abbandonare aree, soprattutto in area montana, che invece rappresentano una delle anime della cuneesità. È volontà ferma di “Patto Civico per la Granda” uscire dalla dicotomia “monte-piano” o “grandepiccolo” per avviare un percorso di sviluppo sostenibile, organico ed armonioso di ognuno dei sette sub-ambiti del cuneese. La Provincia lavorerà a stretto contatto con i Comuni, le Unioni Montane, le Unioni e le Associazioni di Comuni per mettere a frutto ciò che oggi esiste in termini di collaborazione sinergica e per incrementare, approfittando delle risorse messe a disposizione da Regione e Stato, quella rete di interscambio che rischia di essere appannata da alcune dinamiche politiche che paiono maggiormente interessate a dividere anziché unire. La Provincia sosterrà questo lavoro con un supporto che si concretizzerà garantendo servizi fondamentali, come istruzione e viabilità, sostenendo le attività economiche esistenti, facilitando l’inserimento di nuove realtà produttive, ma anche valorizzando e promuovendo le peculiarità e le risorse di queste aree, molte delle quali fondamentali per lo sviluppo dell’intera Provincia. Intendiamo sollecitare, per quanto di competenza, il completamento del piano “Banda Larga” per limitare le disuguaglianze ed il divario tecnologico tra le varie aree provinciali. Per questo il nostro impegno sarà volto a favorire le condizioni di sviluppo e il ripopolamento di zone di pregio, paesaggistico e rurale, abbandonate dalla popolazione locale, cogliendo le opportunità offerte dai fondi europei, in particolare Alcotra, e mettendo in rete il rapporto fra montagna, collina e pianura. Intendiamo, inoltre, proseguire l’erogazione del servizio SEIS ai comuni della Provincia, nell’ottica di assicurare loro adeguato supporto nell’ambito del reperimento delle risorse PNRR.

RAPPORTO CON IL CONSIGLIO PROVINCIALE E CON L’ASSEMBLEA DEI SINDACI

Quanto al rapporto con gli altri organi di governo della Provincia, il nostro intento sarà quello di implementare il coinvolgimento degli stessi relativamente alle scelte più importanti e cruciali rispetto all’amministrazione della Provincia. Con riguardo al Consiglio, riteniamo che esso debba essere incluso nella sua globalità, valorizzando le tante e diverse esperienze e capacità dei suoi componenti, includendo così tutte le aree territoriali di cui essi sono esponenti: verranno quindi assegnate le deleghe ai Consiglieri, i quali dovranno essere coinvolti settimanalmente nella gestione dell’Ente Provincia. Inoltre, intendiamo riproporre l’esperienza del “Consiglio Provinciale itinerante” già adottata dalla precedente amministrazione, al fine di condividere con tutto il territorio provinciale l’operato del Consiglio e di mantenere un rapporto costante con i Comuni ed i loro amministratori. Infine, è nostra intenzione quella di garantire un maggior coinvolgimento dell’Assemblea dei Sindaci della Provincia di Cuneo, organo che a nostro avviso non dovrà più limitarsi ad essere interpellato unicamente per svolgere le funzioni conferitele dalla Legge e dallo Statuto dell’Ente, ma che dovrà essere convocato almeno semestralmente anche per individuare le strategie di area vasta in capo alla Provincia, favorendo così la conoscibilità e la partecipazione da parte dei territori dell’attività amministrativa che Presidente e Consiglio Provinciale intendono realizzare. Verrà insediato il Tavolo delle Unioni Montane e verranno create occasioni di confronto ad hoc con i Comuni dei diversi ambiti geografici provinciali.

RAPPORTO CON LA REGIONE, PERSONALE

Nell’ottica di partecipazione a tutte le opportunità garantite dal PNRR e dal Piano Complementare, la Provincia dovrà continuare a strutturarsi al fine di cogliere ogni possibilità di finanziamento, oltre al già citato Ufficio SEIS.

Il rapporto con la Regione Piemonte, e con le altre province piemontesi e la città metropolitana, continuerà sulle proficue basi già poste in passato, oltre che attraverso una quotidiana interlocuzione dei livelli politico-amministrativi. In questo contesto, la Provincia continuerà a garantire non solo la presenza ai Tavoli ma la partecipazione attiva ai dossier considerati più urgenti. Qualora le risorse lo permetteranno, infine, la nuova Amministrazione metterà in campo ogni utile strumento per rafforzare – anche in termini numerici – il personale provinciale di ogni settore.

“Patto Civico per la Granda” ritiene, infatti, che solo attraverso il proficuo rapporto con i dipendenti e la loro valorizzazione l’Ente possa proseguire nel percorso intrapreso e riappropriarsi del ruolo insopprimibile per lo sviluppo del territorio. Il consolidato e costruttivo rapporto con la Regione dovrà

continuare ad essere rafforzato anche richiedendo la possibilità di coordinamento rispetto alle iniziative di diffusione delle politiche regionali (ad ex. le opportunità nel settore dell'agricoltura) nell'ambito dei nuovi programmi relativi ai fondi FESR e FSC.

2.2.5 Documento Unico di Programmazione 2025-2027

Il Consiglio Provinciale ha approvato il DUP 2025-2027 con Delibera n. 83 del 19.12.2024.

Nel vigente quadro normativo il Documento Unico di Programmazione rappresenta lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli Enti Locali consentendo di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative, costituendo, nel rispetto del principio del coordinamento e della coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione. Il DUP si compone di due sezioni: la sezione strategica con un orizzonte temporale che coincide con il mandato amministrativo e la sezione operativa con un orizzonte temporale triennale, come il Bilancio finanziario.

La sezione strategica sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46 del TUEL e richiamate al precedente paragrafo 2.2.4 e individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi e obiettivi strategici dell'Ente; la sezione operativa ha carattere generale e contenuto programmatico e costituisce lo strumento attuativo del processo di previsione per la predisposizione della manovra di bilancio. La sezione operativa del DUP in particolare si articola in due parti fondamentali: nella prima parte sono esplicitate le motivazioni delle scelte programmatiche effettuate con riferimento all'ente e definiti, per tutto il periodo di riferimento del DUP, i singoli programmi da realizzare ed i relativi obiettivi annuali e pluriennali, mentre la seconda parte contiene la programmazione relativa alle opere pubbliche, al fabbisogno di personale, alle alienazioni e valorizzazioni del patrimonio, agli acquisti di beni e servizi di importo pari o superiore ad € 140.000,00 e al contenimento della spesa.

Con riferimento al triennio 2025-2027 e alla luce delle disposizioni normative che disciplinano il PIAO, il DUP è già stato predisposto e sviluppato secondo i contenuti delle Linee Guida della Funzione Pubblica del dicembre 2021 e coerentemente con il modello di cui al DM 30.6.2022. Va precisato che, nel rispetto di tale modello, sono stati individuati secondo una logica consequenziale e coerente i seguenti elementi:

- a) il Valore Pubblico (benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc.);
- b) la strategia per favorire la creazione di Valore Pubblico che costituisce l'obiettivo strategico;
- c) gli stakeholder;
- d) i tempi per raggiungere gli obiettivi programmati;
- e) la dimensione e formula di impatto sul livello di benessere;
- f) gli elementi iniziali, a partire dai quali l'amministrazione ha preso le mosse per il raggiungimento degli obiettivi dati;
- g) gli obiettivi programmati.

2.2.6 Bilancio di Previsione Finanziario 2025-2027

Il Consiglio provinciale con Delibera n. 92 del 19/12/2024 ha approvato il Bilancio di previsione finanziario 2025-2027. Si ricorda che il Bilancio di previsione finanziario è il documento nel quale vengono rappresentate contabilmente le previsioni di natura finanziaria riferite a ciascun esercizio compreso nell'arco temporale considerato nei Documenti di programmazione dell'ente, attraverso il quale gli organi di governo di un ente, nell'ambito dell'esercizio della propria funzione di indirizzo e di programmazione, definiscono la distribuzione delle risorse finanziarie tra i programmi e le attività che l'amministrazione deve realizzare, in coerenza con quanto previsto nel Documento Unico di Programmazione.

2.2.7 Piano Esecutivo di Gestione e Piano della performance

Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2025-2027 è stato adottato con Decreto del Presidente n. 11 del 29/01/2025. Nella parte finanziaria, contenente le previsioni di entrata e di spesa, deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione.

Il Piano della performance 2025 è integrato nel PEG.

SOTTOSEZIONE 2.3

Rischi Corruttivi e Trasparenza

2.3.1. Premessa

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito: PTPCT) 2025-2027 costituisce sezione del presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in attuazione di quanto previsto dall'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in L. 6 agosto 2021, n. 113. La Provincia di Cuneo ha sinora adempiuto regolarmente all'obbligo di redazione e implementazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) a decorrere dal triennio 2015-2017, il cui piano di riferimento conteneva una dettagliata analisi dei procedimenti, dei rischi e delle contromisure, oltre che una complessiva ripresa della disciplina di settore.

Negli anni successivi, i PTPC riferibili ai diversi trienni hanno, partendo da quella analisi, da un lato risposto agli aggiornamenti richiesti dai successivi Piani Nazionali Anticorruzione e dall'altro modificato la propria struttura per rappresentare al meglio le dinamiche e realtà dell'Ente.

Il PTPC, poi diventato PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza), aveva costantemente tenuto conto della necessità, esplicitata in diverse occasioni dall'Autorità anticorruzione (ANAC), di essere elaborato come documento unitario che riprendeva e portava a sintesi gli aggiornamenti introdotti nel corso degli anni, anche attraverso l'eliminazione o la semplificazione di contenuti normativi, oramai acquisiti o superati.

Così i successivi Piani dell'Ente avevano tenuto conto degli orientamenti formulati con i Piani Nazionali Anticorruzione in materia di analisi e misurazione del rischio corruttivo arrivando alla completa riformazione della relativa sezione. Con il presente documento le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza non sono proposte all'interno di un elaborato autonomo, il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, ma sono inserite come sottosezione 2.3 rubricata "rischi corruttivi e trasparenza" nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) in applicazione dell'art. 6 del d.l. 80/2021. Ciò spiega, in particolare, la ragione per cui alcuni contenuti, in precedenza contenuti nel PTPCT non sono presenti nella Sezione Anticorruzione e per essi si rinvia ad altre sezioni del PIAO.

Seguendo la procedura suggerita da ANAC già seguita dall'Ente per le adozioni dei precedenti piani, il procedimento di aggiornamento delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza è stato sottoposto a pubblica consultazione. In data 16/01/2025 è stato pubblicato l'avviso relativo all'avvio di questo procedimento e resa nota la possibilità di formulare osservazioni e suggerimenti entro il successivo 03/02/2025. Entro tale termine non è pervenuta alcuna segnalazione.

Il Segretario generale dell'ente, dr. Giorgio Musso, è stato individuato con decreto presidenziale n. 42 del 20/08/2021 quale Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e della trasparenza dell'Ente. Il Responsabile Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA) della Provincia di Cuneo, codice AUSA 0000162859, attualmente è il dott. Fabrizio Freni, dirigente dei settori Patrimonio, Area lavori pubblici ed Edilizia scolastica.

In considerazione delle ridotte risorse di personale all'interno dell'Ente, il RPCT non dispone di una propria struttura espressamente dedicata, ma sia avvale della collaborazione di personale del Settore Presidenza e attività istituzionali.

I Dirigenti sono i referenti di primo livello per l'attuazione del piano relativamente a ciascuna unità attribuita alla loro responsabilità e svolgono un ruolo di raccordo fra il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e i servizi dei loro rispettivi settori.

Anche in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza un ruolo fondamentale normativamente previsto è svolto dal Nucleo di valutazione della cui composizione e nomina si è detto ai precedenti paragrafi.

Quanto ai compiti del Nucleo in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione si rimanda all'art. 1 della Legge 190/2012 così come modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 (FOIA) nonché agli indirizzi espressi in materia da parte dell'Autorità nazionale anticorruzione.

2.3.2. Analisi e riflessi del contesto esterno

Per l'analisi della situazione economica e sociale del territorio provinciale si rinvia al paragrafo 2.1.1. "Considerazioni sul contesto esterno" e al DUP 2025-2027.

Sul fronte criminalità sono disponibili diversi studi relativi al contesto nazionale, aggiornati annualmente, che, pur presentando delle difformità a livello di singole analisi, convergono a livello di trend. Nel panorama nazionale, pur con non infrequenti episodi di disagio, la Granda pare essere tra le province più sicure d'Italia rafforzando, negli ultimi anni, la propria posizione nelle differenti statistiche che, sotto questo punto di vista, paiono effettivamente concordare. I dati presentati dal quotidiano "Il Sole 24 Ore" nell'"Indice della Criminalità", lo studio che annualmente pubblica le statistiche relative ai delitti commessi e denunciati a livello nazionale nell'anno precedente in rapporto alla popolazione residente, colloca la Provincia di Cuneo, per il 2023, ultima elaborazione disponibile, pubblicata il 16 settembre 2024, al novantanovesimo posto su centosei, in ulteriore progresso di una posizione rispetto all'anno precedente. Si tratta, come è evidente, di un piazzamento più che invidiabile, tenuto conto che nella classifica ai primi posti troviamo le province in cui si è consumato il maggior numero di crimini e oltre la centesima posizione quelle più sicure. Dallo studio emerge inoltre che le province più pericolose sono quelle dei grandi centri urbani: Milano, Roma e Firenze, mentre le più sicure sembrano essere quelle di Oristano, Potenza e Treviso, con Cuneo che, da ottava su scala nazionale, si colloca al primo posto tra le province piemontesi.

In un panorama tutto sommato roseo per il nostro territorio, spicca tuttavia il dato relativo ai reati commessi nelle abitazioni, che statisticamente rappresentano il problema più grave da risolvere. In questo ambito il cuneese registra il proprio indice peggiore, con un 19° posto in classifica per le rapine in abitazione, conseguenza di 4,0 denunce ogni 100.000 abitanti, e con il 35° posto sul totale delle 106 province per i furti. Un ulteriore elemento certamente interessante è quello relativo ai delitti commessi e denunciati nelle province in rapporto ai comuni capoluogo. In questa particolare classifica, che vede in media il 47% dei delitti commesso nei capoluoghi (con il 62% nei centri metropolitani ed il 33% nelle altre province) il 18,3% di Cuneo (2585 denunce su 14132 totali) colloca la città al quinto posto nazionale.

Se le 14132 denunce registrate in provincia non sono indicative rispetto alle 230.394 della Città metropolitana di Milano considerata la differenza di popolazione, più significativo è invece il dato percentuale che vede Cuneo assestarsi a 2.427,4 denunce ogni centomila abitanti contro le 7.093,9 dell'area meneghina.

Per tornare alla provincia di Cuneo, pur permanendo la presenza di fenomeni di criminalità mafiosa sul territorio, sulla cui entità non è possibile esprimersi, va segnalato il lievissimo aumento complessivo delle denunce (+124) rispetto all'anno precedente, a fronte di un ben più consistente incremento su scala nazionale. Infatti Il Sole 24 Ore rileva come nel 2023 i reati denunciati in Italia siano tornati a salire per la prima volta dal 2013. Terminato il periodo pandemico con le restrizioni anti-contagio che influirono fortemente anche sull'attività della criminalità, il volume dei reati denunciati è in netta risalita rispetto al passato e nell'ultima statistica sorpassa per la prima volta quelli del 2019. Infatti, i reati "emersi" nel 2023 sono stati 2,34 milioni, pari all'1,7% in più rispetto al pre-Covid, in aumento del 3,8% sul 2022.

Nell'analoga classifica "Reati e Sicurezza" redatta dal quotidiano Italia Oggi su dati relativi all'anno 2024 nell'ambito della parallela indagine sulla qualità della vita, la provincia di Cuneo guadagna ben sette posizioni rispetto ai dodici mesi precedenti posizionandosi al 7° posto, bissando così la posizione del 2021 e invertendo il trend discendente iniziato l'anno seguente.

In conclusione occorre rammentare che, a livello metodologico, la potenziale distorsione generata dalle mancate segnalazioni degli illeciti alle forze dell'ordine, potrebbe giustificare almeno in parte i dati relativi ad alcune realtà notoriamente ad elevato tasso di criminalità che viceversa paiono godere di un'inattesa tranquillità dal punto di vista statistico.

Reati e sicurezza- Provincia di Cuneo
quinquennio 2020-2024 - posizione su 107 province esaminate



2.3.3. Analisi e riflessi del contesto interno

Per la presentazione dell'organizzazione dell'ente si rinvia alla Sezione 3, Sottosezione 3.1 del presente PIAO.

Anche alla luce del fatto, certamente molto positivo, che i tassi di disoccupazione in provincia di Cuneo sono particolarmente bassi, gli enti pubblici hanno evidenti difficoltà nel reclutamento di nuovi dipendenti, in particolare per i profili più qualificati. Tale difficoltà è peraltro lamentata anche dalle imprese private.

Oggi la struttura provinciale è caratterizzata da un elevato livello della qualità dell'attività amministrativa e tecnica che sopperisce alla permanente carenza di personale aggravata dalla necessità di far fronte ad un consistente incremento dell'attività, in particolare per quanto riguarda i progetti PNRR e per l'assistenza agli altri enti del territorio. In tale contesto un ulteriore elemento di criticità è rappresentato dalla necessità di destinare la maggior parte delle risorse disponibili alla gestione e manutenzione della viabilità provinciale e del patrimonio edilizio scolastico.

Quindi, considerata la rilevanza del tutto prevalente, anche dal punto di vista economico, delle attività connesse con la gestione del patrimonio immobiliare e infrastrutturale, è in questo settore che continueranno a concentrarsi gli impegni del RPCT, con particolare riguardo all'attività contrattuale, in tutti i suoi aspetti, compresa la gestione del contenzioso extragiudiziale. Inoltre, visto il ruolo di SUA che la provincia svolge nei confronti di diversi comuni, l'Ente intende stringere i rapporti con i comuni convenzionati e gli altri soggetti coinvolti nelle diverse attività per meglio definire le reciproche aree di competenza e di azione anche ai fini del presidio anticorruzione.

Più in generale per contrastare ogni possibile infiltrazione criminale, che tuttavia al momento non è si è verificata, è previsto il proseguimento dell'opera di rafforzamento della consapevolezza delle responsabilità e del ruolo dei dipendenti in quanto funzionari pubblici, nonché della centralità della legalità nella gestione della cosa pubblica attraverso la programmazione di idonea formazione ad hoc.

I quattro macro indicatori del rischio illegalità all'interno dell'ente hanno dato, per l'anno 2024 seguenti esiti:

- 1) procedimenti penali per fatti corruttivi interni all'Amministrazione: non è stato rilevato l'avvio di procedimenti penali per fatti corruttivi interni, né sono state pronunciate condanne penali per i medesimi fatti;
- 2) procedimenti disciplinari: non sono stati avviati procedimenti disciplinari per fatti corruttivi interni;
- 3) segnalazioni da whistleblowers: non sono pervenute segnalazioni;
- 4) inappropriato utilizzo delle nuove tecnologie ICT e dei social media in ambito pubblico: non sono pervenute segnalazioni per quanto concerne l'uso inappropriato dei social media da parte dei dipendenti dell'ente.

L'esame condotto sulla struttura organizzativa per evidenziare i potenziali rischi corruttivi insiti nell'attività dell'Ente si è avvalso dei seguenti indicatori di fianco ai quali si indicano esito del giudizio e motivazione

INDICATORE	GIUDIZIO	MOTIVAZIONE
<p>struttura organizzativa (organigramma) RISCHIO BASSO: L'articolazione della struttura organizzativa e dell'organigramma non evidenziano elementi strutturali che possano influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione in quanto sussiste un adeguato funzionamento e una adeguata allocazione, alle unità organizzative, delle funzioni istituzionali di competenza RISCHIO MEDIO: L'articolazione della struttura organizzativa e dell'organigramma evidenziano alcuni elementi strutturali in grado di influenzare, almeno potenzialmente, il profilo di rischio dell'amministrazione per un non adeguato funzionamento e/o non adeguata allocazione, ad alcune unità organizzative, delle funzioni istituzionali (es. mancato funzionamento o non adeguata assegnazione di funzioni a Uffici di supporto al RPCT o per il PIAO o per la transizione al digitale) RISCHIO ALTO: L'articolazione della struttura organizzativa e dell'organigramma evidenziano elementi strutturali in grado di influenzare, in concreto, il profilo di rischio dell'amministrazione per l'assenza di riorganizzazione finalizzata alla adeguata allocazione, alle unità organizzative, delle funzioni istituzionali (es. mancata istituzione Uffici di supporto al RPCT o per il PIAO o per la transizione al digitale)</p>	<p>RISCHIO MEDIO</p>	<p>L'articolazione della struttura organizzativa e dell'organigramma evidenziano alcuni elementi strutturali in grado di influenzare, almeno potenzialmente, il profilo di rischio dell'amministrazione per un non adeguato funzionamento e/o non adeguata allocazione, ad alcune unità organizzative, delle funzioni istituzionali (mancata assegnazione di personale di supporto al RPCT)</p>
<p>ruoli e responsabilità RISCHIO BASSO: I ruoli e le responsabilità dei soggetti interni alla struttura organizzativa non evidenziano elementi che possano influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione in quanto sono conformi al Regolamento interno sugli Uffici e servizi e agli atti organizzativi adottati dall'Ente RISCHIO MEDIO: I ruoli e le responsabilità dei soggetti interni alla struttura organizzativa evidenziano alcuni elementi potenzialmente in grado influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione in quanto risentono di criticità di natura organizzativa e/o formativa RISCHIO ALTO: I ruoli e le responsabilità che caratterizzano la struttura organizzativa evidenziano elementi in grado influenzare, in concreto, il profilo di rischio dell'amministrazione in quanto in quanto risentono della mancata copertura di posti della pianta organica e/o di criticità di natura organizzativa e/o formativa</p>	<p>RISCHIO MEDIO</p>	<p>I ruoli e le responsabilità dei soggetti interni alla struttura organizzativa evidenziano alcuni elementi potenzialmente in grado di influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione in quanto risentono di qualche criticità di natura organizzativa. Al momento della redazione del PIAO, infatti, si registrano difficoltà organizzative per il progressivo venir meno di unità di personale in alcuni settori benchè a saldo complessivo dei dipendenti positivo. La dimensione dell'ente, ed suo ruolo di supporto agli enti monori del territorio, porta con sé un maggior carico di lavoro per le singole unità organizzative oltre alla necessità di conoscenze plurime e, talvolta, fortemente differenziate. L'attuale situazione del pubblico impiego rende poco attrattivo l'accesso e la permanenza nei ruoli della Provincia di Cuneo (soprattutto per i giovani). In stretta correlazione con le ragioni sopra riportate, diventa più difficile realizzare adeguati percorsi di formazione e/o aggiornamento al di là della previsione normative, con il</p>

		rischio di una produzione provvedimentale non perfettamente in linea con le previsioni normative, specialmente per quanto riguarda il rispetto dei tempi.
<p>politiche, obiettivi e strategie</p> <p>RISCHIO BASSO: Le politiche, gli obiettivi e le strategie della struttura organizzativa non evidenziano elementi che possano influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione</p> <p>RISCHIO MEDIO: Le politiche, gli obiettivi e le strategie della struttura organizzativa evidenziano elementi potenzialmente in grado di influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione per il recepimento solo parziale di Linee guida delle competenti Autorità di regolazione e vigilanza</p> <p>RISCHIO ALTO: Le politiche, gli obiettivi e le strategie della struttura organizzativa evidenziano elementi in grado di influenzare, in concreto, il profilo di rischio dell'amministrazione per mancato recepimento di Linee guida delle competenti Autorità di regolazione e vigilanza.</p>	RISCHIO BASSO	Le politiche, gli obiettivi e le strategie della struttura organizzativa non evidenziano elementi che possano influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione
<p>risorse</p> <p>RISCHIO BASSO: Le risorse della struttura organizzativa non evidenziano elementi che possano influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione corrispondendo ai bisogni delle dotazioni strumentali degli Uffici</p> <p>RISCHIO MEDIO: Le risorse della struttura organizzativa evidenziano elementi potenzialmente in grado di influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione corrispondendo solo in parte ai bisogni delle dotazioni strumentali degli Uffici</p> <p>RISCHIO ALTO: Le risorse della struttura organizzativa evidenziano elementi in grado di influenzare, in concreto, il profilo di rischio dell'amministrazione risultando gravemente deficitarie rispetto ai bisogni delle dotazioni strumentali degli Uffici</p>	RISCHIO BASSO	Le risorse della struttura organizzativa non evidenziano elementi potenzialmente in grado di influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione corrispondendo sostanzialmente ai bisogni delle dotazioni strumentali degli Uffici.
<p>conoscenze, sistemi e tecnologie</p> <p>RISCHIO BASSO: Le conoscenze, i sistemi e le tecnologie che caratterizzano la struttura organizzativa non evidenziano elementi che possano influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione</p> <p>RISCHIO MEDIO: Le conoscenze, i sistemi e le tecnologie che caratterizzano la struttura organizzativa evidenziano elementi potenzialmente in grado di influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione, essendo solo in parte sufficienti e/o adeguate ai bisogni degli Uffici</p> <p>RISCHIO ALTO: Le conoscenze, i sistemi e le tecnologie che caratterizzano la struttura organizzativa evidenziano elementi in grado di influenzare, in concreto, il profilo di rischio dell'amministrazione essendo deficitarie e/o non adeguate ai bisogni degli Uffici</p>	RISCHIO BASSO	Le conoscenze, i sistemi e le tecnologie che caratterizzano la struttura organizzativa non evidenziano elementi potenzialmente in grado di influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione, essendo adeguate ai bisogni degli Uffici.

<p>qualità e quantità del personale RISCHIO BASSO: La qualità e quantità del personale della struttura organizzativa non evidenziano elementi che possano influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione RISCHIO MEDIO: La qualità e quantità del personale della struttura organizzativa evidenziano elementi potenzialmente in grado di influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione, risultando la copertura dell'organico non perfettamente adeguata alle esigenze RISCHIO ALTO: La qualità e quantità del personale della struttura organizzativa evidenziano elementi in grado influenzare, in concreto, il profilo di rischio dell'amministrazione risultando gravemente carente la copertura dell'organico e/o inadeguate le competenze di alcuni profili professionali</p>	<p>RISCHIO MEDIO</p>	<p>La qualità e quantità del personale della struttura organizzativa evidenziano elementi potenzialmente in grado di influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione, risultando la copertura dell'organico non perfettamente adeguata alle esigenze dell'Ente. Si rinvia alle considerazioni effettuate nel punto dedicato alla "struttura organizzativa"</p>
<p>cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica RISCHIO BASSO: La cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica, non evidenzia elementi che possano influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione RISCHIO MEDIO: La cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica, evidenzia elementi potenzialmente in grado di influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione, dovendo essere rafforzate le competenze professionali del personale in materia di etica, specie per quanto concerne l'uso delle nuove tecnologie ICT e l'utilizzo dei social media RISCHIO ALTO: La cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica, evidenzia elementi in grado influenzare, in concreto, il profilo di rischio dell'amministrazione, presentando aspetti critici il sistema della competenze professionali del personale sia in materia di cultura organizzativa ed etica, specie per quanto concerne l'uso delle nuove tecnologie ICT l'utilizzo dei social media</p>	<p>RISCHIO BASSO</p>	<p>La cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica, non evidenzia elementi che possano influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione. I quattro macro indicatori del rischio illegalità all'interno dell'ente hanno dato, per l'anno 2024, esito negativo.</p>
<p>sistemi e flussi informativi, processi decisionali (sia formali sia informali) RISCHIO BASSO: I sistemi e flussi informativi, e i processi decisionali della struttura organizzativa non evidenziano elementi che possano influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione RISCHIO MEDIO: I sistemi e flussi informativi, e i processi decisionali della struttura organizzativa evidenziano elementi potenzialmente in grado di influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione, in relazione alla parziale interoperabilità dei sistemi informativi e alla parziale informatizzazione e automazione dei flussi informativi RISCHIO ALTO: I sistemi e flussi informativi, e i processi decisionali della struttura organizzativa evidenziano elementi in grado di influenzare, in concreto, il profilo di rischio dell'amministrazione, in relazione alle criticità esistenti per l'interoperabilità dei sistemi informativi e per l'informatizzazione e automazione dei flussi informative</p>	<p>RISCHIO BASSO</p>	<p>I sistemi e flussi informativi, e i processi decisionali della struttura organizzativa non evidenziano elementi potenzialmente in grado di influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione, in relazione al grado di informatizzazione e di automazione dei flussi informativi.</p>

<p>relazioni interne ed esterne RISCHIO BASSO: Le relazioni interne ed esterne alla struttura organizzativa non evidenziano elementi che possano influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione. RISCHIO MEDIO: Le relazioni interne ed esterne alla struttura organizzativa evidenziano elementi potenzialmente in grado di influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione, dovendo essere rafforzata la collaborazione tra uffici, l'integrazione tra processi gestionali e il monitoraggio delle relazioni esterne. RISCHIO ALTO: Le relazioni interne ed esterne alla struttura organizzativa evidenziano elementi in grado di influenzare, in concreto, il profilo di rischio dell'amministrazione, presentando aspetti critici la collaborazione tra uffici, l'integrazione tra processi gestionali e il monitoraggio delle relazioni esterne</p>	<p>RISCHIO BASSO</p>	<p>Le relazioni interne ed esterne alla struttura organizzativa non evidenziano elementi potenzialmente in grado di influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione, essendo buona la collaborazione tra uffici, l'integrazione tra processi gestionali e il monitoraggio delle relazioni esterne</p>
CALCOLO VALUTAZIONE D'IMPATTO		
BASSO (6/9)		

2.3.4. Protocollo d'intesa con il Comando provinciale della Guardia di Finanza di Cuneo

Al fine di proseguire l'attività di contrasto a possibili fenomeni malavitosi o corruttivi esterni all'Ente, sia possibili interferenze interne, anche per l'anno 2025 resta in vigore il protocollo d'intesa sottoscritto il 5 aprile 2023 e riapprovato con decreto del Presidente n. 50 del 20 aprile 2023. Scopo del Protocollo è quello di migliorare l'efficacia complessiva delle misure volte a prevenire, ricercare e contrastare le violazioni in danno degli interessi economico-finanziari dell'Unione Europea, dello Stato, delle Regioni e degli enti locali connessi alle misure di sostegno e finanziamento del PNRR, in particolare per quanto riguarda la prevenzione, l'individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione, dei conflitti di interesse e della duplicazione dei finanziamenti, ai sensi dell'articolo 22 del Regolamento (UE) 2021/241. In forza del Protocollo entrambi i soggetti sottoscrittori operano nell'ambito del quadro normativo vigente e delle competenze istituzionali della Provincia di Cuneo e del Comando provinciale della Guardia di Finanza.

In sostanza il Protocollo di intesa ha lo scopo di rafforzare le azioni a tutela della legalità delle attività amministrative finalizzate alla destinazione e all'impiego delle risorse PNRR, in coerenza con quanto stabilito dall'art. 7, comma 8, del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77 ed è quindi coerentemente previsto che resti in vigore fino al 31 dicembre 2026 (All. 9 e 10).

2.3.5. Analisi di procedimenti e valutazione dei rischi

L'analisi dei procedimenti, comprensiva della valutazione del rischio e dell'individuazione delle contromisure per la prevenzione del rischio corruttivo è contenuta nell'allegato 2.

2.3.6. Misure organizzative di prevenzione

Nel presente paragrafo vengono illustrate sinteticamente le misure organizzative che l'ente ha predisposto per assicurare un elevato profilo di prevenzione della corruzione.

A.- Codice di comportamento di Ente

La Provincia di Cuneo, con decreto del Presidente della Provincia n.34 del 6/5/2016, si è dotata di un proprio Codice di comportamento che definisce regole di comportamento specifiche per i dipendenti dell'Amministrazione Provinciale in conformità a quanto previsto dal Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 - Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e alle indicazioni contenute nella delibera ANAC n.75/2013. L'Autorità anticorruzione, con propria deliberazione n. 177 del 19/02/2020 ha poi fornito nuove e più dettagliate indicazioni per promuovere una complessiva revisione dei Codici adottati in sede locale che li renda più rispondenti alle singole

realtà. Relativamente alle disposizioni di cui all'art. 4 d.l. 36/2021, che prevedono l'aggiornamento di alcune misure del Codice entro il 31/12/2022. Il nuovo Codice di comportamento della Provincia di Cuneo ha visto introdotte diverse misure specifiche ed integrative, recependo in particolare le problematiche derivanti dall'entrata a regime del lavoro agile e dall'utilizzo dei dispositivi mobili. Sottoposto all'esame del Nucleo di Valutazione nella seduta di novembre 2023 ed è stato approvato con decreto del Presidente n.10 del 29/01/2025 (All. 3).

Il codice vigente è disponibile alla pagina <https://www.provincia.cuneo.it/allegati/menu-amministrazione-trasparente/1430/normativa/codice-comportamento-dei-dipendenti-provincia-cuneo-definitivo-1869715751.pdf> del sito istituzionale dell'Ente.

B.- Rotazione del personale.

In considerazione del limitato numero di dirigenti e soprattutto del livello di elevata differenziazione e specializzazione delle relative professionalità, non è prevista l'introduzione della loro rotazione. Ciò premesso è opportuno ricordare che ad inizio 2025 la responsabilità sui quattro reparti in cui è articolata la viabilità provinciale è stata ripartita tra l'ing. Danilo Bruna e l'ing. Simone Nicola, realizzando così un parziale cambio al vertice di una delle strutture più rilevanti dell'Ente anche sotto il profilo economico. In generale, per garantire la correttezza dei procedimenti amministrativi ed evitare contiguità di rapporti tra il personale dell'ente e soggetti privati, sono già state adottate negli anni passati diverse misure, tra cui:

- a) istituzione del gruppo di lavoro sul controllo successivo di regolarità amministrativa;
- b) segregazione delle funzioni: dal punto di vista del rischio di comportamenti inadeguati i settori maggiormente coinvolti sono quelli cui fanno capo i lavori pubblici dell'ente. Per ridurre il rischio di interferenze, le gare di maggior rilevanza svolte in funzione dei lavori pubblici sono affidate all'Ufficio Appalti e Contratti che fa capo al Settore Unità Speciale per la SUA - Stazione Unica Appaltante, e quindi sotto la responsabilità di funzionari e dirigenti diversi;
- c) segmentazione dei procedimenti: per ogni procedimento viene individuato un responsabile distinto dal dirigente, salvo motivate eccezioni, cui si applica integralmente quanto previsto dall'art. 6 comma 1 lett. e della l. 241/1990;
- d) formazione in materia di anticorruzione, di appalti e di gestione del personale;
- e) digitalizzazione: il trattamento dei procedimenti e degli atti mediante metodi informatici rende i processi decisionali più trasparenti.

Le misure adottate risultano tuttora adeguate.

Non sono emerse situazioni che abbiano reso necessario procedere alla rotazione straordinaria.

C.- Conflitti di interesse, incompatibilità, inconfiribilità.

- Conflitti di interesse e di ruoli

Oltre che per espressa previsione normativa, in considerazione delle limitate disponibilità di personale il Segretario Generale svolge anche altri ruoli (RPCT, componente dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, responsabile dei controlli successivi di regolarità amministrativa, dirigente del Settore personale e del Settore Unità Speciale per la SUA - Stazione Unica Appaltante oltre che, naturalmente del settore Segreteria generale). Tale situazione si ripete sostanzialmente per tutti i dirigenti, i quali si trovano sempre a gestire almeno due settori o reparti.

Per limitare eventuali profili di incompatibilità sono state adottate diverse cautele:

- alcuni ruoli sono svolti in modalità collegiale (UPD e controlli successivi di regolarità amministrativa);
- in tutti i settori sono presenti responsabili del procedimento competenti all'istruttoria e prima valutazione degli atti;
- l'istruttoria è svolta da un funzionario e firmata dal dirigente.

Le misure adottate appaiono adeguate.

- Incompatibilità e inconfiribilità.

La tematica delle incompatibilità e inconfiribilità è trasversale a diversi ambiti, tra i quali:

a) in ambito concorsuale:

ai commissari sono sempre richieste le dichiarazioni di assenza di cause di incompatibilità, conservate agli atti della procedura;

b) in materia contrattuale:

in applicazione di precedenti indicazioni dell'ANAC è data particolare rilievo alla completezza e tempestività delle dichiarazioni rilasciate secondo quanto previsto dal Codice dei contratti;

c) i controlli di incompatibilità e inconfiribilità:

sono inoltre rafforzati utilizzando i seguenti strumenti:

- in caso di nomine di competenza dell'ente e di conferimento di incarichi dirigenziali vengono richieste le dichiarazioni sostitutive attestanti l'assenza di cause di incompatibilità e inconfiribilità;
- viene effettuata la verifica di eventuali altre cariche mediante l'anagrafe degli amministratori locali del Ministero dell'Interno (<https://amministratori.interno.gov.it/amministratori/index.html>).

d) incarichi extra-istituzionali:

il 25/02/2014 la Giunta provinciale aveva approvato con deliberazione n. 36 il Regolamento per lo svolgimento di incarichi esterni da parte di dipendenti della Provincia di Cuneo. Nel corso del 2025 verrà conclusa la revisione già avviata nell'anno precedente.

e) Segnalazione dei cittadini e tutela dei whistleblower:

la legge 179/2017 ha modificato il d.lgs. 165/2001, innovando la disciplina in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato. Il comma 5 del novellato art. 54-bis prevede che l'ANAC adotti Linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni, prevedendo, al comma successivo importanti sanzioni in caso di mancato adeguamento. Nella sezione "Altri contenuti" di Amministrazione trasparente sono disponibili le indicazioni che consentono ai cittadini, ai dipendenti ed ai collaboratori dell'Ente di formulare segnalazione in relazione a presunti di eventi corruttivi di cui siano venuti a conoscenza, mediante l'utilizzo di un indirizzo di posta elettronica dedicato accessibile esclusivamente al RPCT. È anche disponibile un applicativo dedicato che consente segnalazioni anonime all'ANAC, raggiungibile alla pagina <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/#%2F>.

Entrambi i sistemi sono operativi e ma finora non sono pervenute segnalazioni di eventi corruttivi e neppure osservazioni in riferimento all'efficacia degli strumenti di segnalazione.

f) Formazione:

relativamente alle misure formative, richiamato quanto detto precedentemente, si rinvia alla Sottosezione 3.3 dedicata al fabbisogno di personale in cui sono indicati anche principi e indirizzi in materia formazione del personale.

g) Pantouflage:

Il DGUE – il modello di dichiarazione richiesto ai partecipanti alle gare per l'assegnazione dei contratti pubblici – prevede la formulazione dell'esclusione di rapporti in violazione del comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001.

h) Applicazione dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/200:

l'articolo richiamato prevede che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

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

Al fine dell'applicazione di tale norma, all'atto di conferimento dell'incarico vengono allegate le dichiarazioni sostitutive di atto notorio con le quali gli interessati attestano l'assenza di condizioni pregiudizievoli. Per quanto riguarda il personale interno, sono tenuti al rilascio di tale dichiarazione i dirigenti e gli incaricati di posizione organizzativa di tutti i servizi: Il RPCT è incaricato di predisporre il relativo modello.

i) Controlli successivi di regolarità amministrativa:

l'art. 147 bis del D.lgs. 267/2000 come modificato dal D.L. 174/2012 recante "Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012" (convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 7 dicembre 2012, n. 213), al comma 2 statuisce che: "il controllo di regolarità amministrativa

è inoltre assicurato, nella fase successiva, secondo principi generali di revisione aziendale e modalità definite nell'ambito dell'autonomia organizzativa dell'ente, sotto la direzione del Segretario, in base alla normativa vigente. Sono soggette al controllo le determinazioni di impegno di spesa, i contratti e gli altri atti amministrativi, scelti secondo una selezione casuale effettuata con motivate tecniche di campionamento”, principio cardine intorno al quale ruota il rafforzato sistema dei controlli interni dell'ente locale, la cui articolata tipologia è dunque ora definita dagli artt. 147, 147 bis, 147 ter, 147 quater, e 147 quinquies del citato D.Lgs. 267/2000 (TUEL). Il controllo è finalizzato alla verifica della correttezza e regolarità delle procedure amministrative svolte, in relazione alla conformità ai principi generali dell'ordinamento, allo statuto ed ai regolamenti, nonché agli standard redazionali definiti dalla Provincia di Cuneo. L'art. 9, comma 1 - Modalità di svolgimento del controllo successivo di regolarità amministrativa - del vigente regolamento sul sistema dei controlli interni: stabilisce che “entro il 31 dicembre di ogni anno il Segretario generale definisce con proprio atto le modalità operative cui dovrà conformarsi il controllo per l'anno seguente, individuando tra l'altro:

- 1) le procedure e gli atti amministrativi soggetti al controllo, tra cui in particolare le determinazioni di impegno di spesa ed i contratti;
- 2) le modalità tecniche di scelta del campione sottoposto a controllo, fornendone adeguata motivazione, fermo restando che dovrà essere assicurato il controllo di una percentuale di atti significativa determinata sia in rapporto alla loro rilevanza per l'attività dell'Ente, sia in rapporto al totale degli atti adottati nel periodo di riferimento;
- 3) gli standard di conformità per ciascuna procedura o tipologia di atto;
- 4) la struttura ed il contenuto delle griglie di valutazione da utilizzare per l'esame degli atti;
- 5) le modalità operative per assicurare il coinvolgimento diretto dei responsabili delle procedure e degli atti sottoposti a controllo”.

Per dare piena attuazione alle disposizioni normative e regolamentari in materia, il Segretario Generale della Provincia, quale RPCT, ha approvato anche per l'anno 2025 una circolare che individua e declina nel dettaglio le procedure per il concreto svolgimento delle attività di controllo, quali i criteri di scelta del campione di provvedimenti da esaminare, le modalità di espletamento del controllo, e i contenuti essenziali della reportistica riguardante la funzione amministrativa. Alla luce della ormai pluriennale esperienza in materia, tenuto altresì conto dei suggerimenti pervenuti dal gruppo di lavoro sul controllo successivo e dai dirigenti, le modalità operative da seguire in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa sono state così individuate:

- 1) per dare piena attuazione al PTPC il Segretario Generale si riserva di verificare, nella propria veste di RPCT, ogni atto o procedimento dell'Ente;
- 2) le determinazioni dirigenziali ed i contratti sono controllate nella percentuale del 5%. Tutti gli altri atti amministrativi inseriti nel sistema di gestione documentale dell'Ente sono sottoposti a controllo nella percentuale del 3%. L'esame può essere esteso, ad iniziativa dell'organismo di controllo di cui all'art. 8 del regolamento sul sistema dei controlli interni, ad altri atti del procedimento cui appartiene l'atto estratto ed a procedimenti correlati. Gli uffici, oltre agli atti estratti dovranno consegnare all'organismo di controllo tutta la documentazione che sarà loro richiesta anche per le vie brevi. Il controllo è escluso per le determinazioni adottate dal Segretario generale, così come per i contratti stipulati con la presenza dello stesso (atti pubblici/scritture private autenticate), attesa l'esigenza, tra l'altro, di evitare duplicazioni di controlli. Alla luce di significative pronunce di diverse sezioni della Corte dei Conti che hanno ritenuto che la stessa tecnica del campionamento, pur utilizzabile dal revisore, deve essere, oltreché motivata, significativa, avuto riguardo alla natura dei documenti da esaminare ed alla capacità degli stessi di registrare, con ragionevole attendibilità, i fenomeni più rilevanti della gestione, al fine di rendere più pregnante e motivata l'attività di controllo, il Segretario Generale può escludere dall'esame gli atti particolarmente ripetitivi e scarsamente significativi per l'attività dell'Ente pur individuati secondo il sistema di campionatura di cui al punto seguente.
- 3) Il campionamento è eseguito con modalità informatica ed il campione è rappresentato da un numero casuale dato dall'applicativo interno le cui modalità di individuazione, in considerazione dell'entrata a regime del nuovo sistema gestionale, saranno oggetto di successiva definizione.
- 4) In considerazione della natura collaborativa e dei principi di revisione aziendale cui deve improntarsi il controllo, gli uffici sono tenuti a predisporre e quando occorra a modificare, per ciascuna procedura o tipologia di atto, dei modelli ai quali uniformare la propria attività. Questi saranno sottoposti all'esame dell'organismo di controllo secondo il calendario da concordarsi con i

singoli dirigenti. Alle sessioni di esame saranno tenuti a partecipare i dirigenti interessati o funzionari da loro delegati.

5) Ogni atto controllato sarà esaminato con l'ausilio di una griglia di valutazione dalla quale risulti la conformità o non conformità agli standards di riferimento di cui al punto precedente o tramite tabelle di sintesi nei casi in cui sia opportuno un confronto immediato tra atti di oggetto analogo. Tutta la documentazione sarà conservata all'archivio dell'Ente.

6) Con nota del RPCT sono definite le modalità di partecipazione dei responsabili degli atti all'esame degli atti stessi, comunque di norma questi saranno avvisati del controllo con mail almeno sette giorni prima e, ove opportuno, invitati a partecipare alla riunione. Con la stessa mail potranno essere avanzate richieste di altra documentazione da sottoporre ad esame ed indicati i termini per la consegna della stessa.

L'organismo di controllo è formato dai dipendenti dell'Ente individuati dal Segretario Generale previa consultazione con i dirigenti interessati.

Di ogni riunione dell'organismo è redatto un sintetico verbale a cura del segretario nominato dal Segretario Generale.

Dai controlli, operati dall'organo collegiale di audit di cui sopra, non sono sinora emerse illegittimità o irregolarità di qualche rilievo. Le misure adottate risultano tuttora adeguate.

i) Segnalazioni in materia di antiriciclaggio

Al fine di prevenire episodi di riciclaggio, i settori responsabili per le procedure contrattuali svolgono sistematicamente tutte le verifiche previste dalla normativa vigente. Le contromisure adottate sono idonee alla prevenzione di questa tipologia di illeciti.

l) Controlli e monitoraggio dei progetti PNRR

Oggetto e finalità

La realizzazione di opere e di interventi infrastrutturali finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e dal Piano Nazionale degli Investimenti Complementari (PNC) costituisce per la Provincia di Cuneo un'importante opportunità di potenziamento del proprio patrimonio edilizio e viabilistico, ma anche un rilevante impegno tecnico, organizzativo e finanziario, tanto più se si considerano le restrizioni di risorse finanziarie e umane conseguenti alla riforma delle province disposta dalla l. 56/2014. In questo contesto la Provincia persegue la realizzazione di questi interventi prendendo a riferimento tre diversi e complementari dimensioni di qualità:

- la qualità tecnica;
- la qualità economico-finanziaria;
- la qualità amministrativa.

La qualità tecnica è funzione principalmente della dimensione progettuale e realizza degli interventi di cui diventano fattori critici l'affidamento e la realizzazione dei diversi livelli di progettazione e l'attività propriamente esecutiva coordinata dalla direzione lavori, con un'attenzione particolare portata alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

La qualità economica comprende sia i profili della corretta gestione contabile, sia la fondamentale dimensione della valutazione dell'efficienza dell'investimento e della sua economicità in relazione alle sue dimensioni e caratteristiche.

La qualità amministrativa, infine, raccoglie e coordina gli aspetti prima ricordati facendosi garante della regolarità amministrativa, ma anche della sua speditezza e dell'introduzione degli elementi di semplificazione previsti dall'ordinamento.

L'intreccio di queste tre dimensioni della qualità è decisivo per la riuscita degli investimenti del PNRR e del PNC poiché obiettivo di questi piani non è solo quello di realizzare opere che amplino le dotazioni infrastrutturali del paese, ma di farlo in modo economico, snello e corretto, in modo che questi piani diventino anche un'occasione di crescita della pubblica amministrazione, della sua capacità organizzativa e realizzativa e della sua capacità di proporsi come riferimento di legalità.

In applicazione del PNA 2022, all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet istituzionale è stata creata una specifica sottosezione denominata "Progetti PNRR in Provincia di Cuneo".

A seguito dell'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs 36/2023), l'ANAC ha implementato le esemplificazioni degli eventi rischiosi e le relative misure di prevenzione (vedi tabella 1 del PNA aggiornamento 2023) anche con riferimento ai progetti PNRR. Ha inoltre adeguato la disciplina della trasparenza alla luce dell'entrata in vigore delle norme di cui al nuovo codice dei contratti pubblici per la parte applicabile ai progetti PNRR.

Sotto il profilo della prevenzione della corruzione nell'attuazione degli interventi previsti dal PNRR in data 5 aprile 2023 è stato sottoscritto un protocollo di intesa, integrato in data 20 aprile, fra la Provincia di Cuneo e il Comando provinciale della Guardia di finanza per l'applicazione di ulteriori forme di prevenzione e tutela della legalità dell'azione amministrativa relativa all'utilizzo delle risorse pubbliche, in particolare di quelle destinate dal PNRR (cfr par. 2.3.4).

m) Il RUP - responsabile unico del progetto

Il RUP - responsabile unico del progetto resta una figura centrale nel settore dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, in particolare dopo l'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti, con i compiti di cui all'art. 15 e all'allegato I.2 del d.lgs 36/2023. Egli coordina il processo realizzativo dell'intervento pubblico nel rispetto dei tempi, dei costi preventivati, della qualità richiesta, della manutenzione programmata. Per la fase dell'esecuzione vigila, in particolare, sul rispetto delle norme poste a presidio della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Ai sensi del PNA 2022 il R.U.P. è sottoposto ai vincoli relativi a:

- Applicazione del Codice di Comportamento al RUP;
- Gestione del conflitto di interesse per il soggetto che ricopre l'incarico del RUP di dichiarare le eventuali situazioni di conflitto e individuazione del soggetto competente alla verifica e valutazione delle dichiarazioni rese;
- Rispetto del criterio di rotazione nell'affidamento dell'incarico del RUP;
- Obbligo di formazione specifica del RUP;

Con l'aggiornamento 2023 sono stati indicati possibili eventi rischiosi e relative misure per quanto riguarda la figura del RUP (vedi tabella 1 del PNA Aggiornamento 2023).

Gli obiettivi strategici, ampiamente indicati nel PNA 2022, in materia di prevenzione della corruzione sono funzionali alla creazione del valore pubblico. Essi si declinano in obiettivi operativi che prevedono il coinvolgimento dell'intera struttura nella redazione del PTPCT/Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO, nella sua attuazione nel monitoraggio, considerando in particolare le linee guida PNRR e il nuovo Codice di Comportamento. Con l'aggiornamento 2023 al PNA l'attenzione è stata posta sui contratti pubblici, alla luce del nuovo assetto normativo venutosi a creare dopo l'entrata in vigore ed efficacia del D.lgs 36/2026, che ha determinato la seguente tripartizione:

1. procedimenti in corso avviati entro il 30/06/2023
2. procedure di affidamento avviate dal 01/07/2023
3. procedure di affidamento relative ai contratti PNRR, disciplinate dal d.l 77/2021 e ss.mm.i.. anche dopo il 01/07/2023.

Ulteriore importante elemento di novità del codice appalti riguarda la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti. Pertanto, in ragione del mutato contesto normativo l'ANAC ha elaborato uno schema esemplificativo dei rischi corruttivi e delle possibili misure di contenimento legate al ciclo dell'appalto ed ha, altresì, previsto diversi regimi di trasparenza a seconda dello stato dell'esecuzione dei contratti e del momento di avvio della procedura di affidamento (PNA Aggiornamento 2023).

In relazione alla prevenzione della corruzione particolare importanza riveste la mappatura dei processi. Questa si articola in tre fasi: identificazione; descrizione; rappresentazione.

L'identificazione consiste nello stabilire le unità di analisi (i processi), che nelle fasi successive dovranno essere esaminati e descritti. In questa fase l'obiettivo è definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento. Il risultato della prima fase della mappatura è l'identificazione dell'elenco completo dei processi dall'amministrazione che risulta effettuato per la loro totalità. I processi sono poi aggregati nelle cosiddette aree di rischio, intese come raggruppamenti omogenei di processi. Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche:

- A) quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale);
- B) quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

Posto che il modello di gestione del rischio risulta nel complesso sufficiente a garantire un monitoraggio costante del rispetto della legalità, si evidenziano le particolari forme di garanzia per la prevenzione della corruzione per quanto riguarda le attività della:

Stazione Unica Appaltante (SUA):

- disciplina delle attività con apposito regolamento interno che contempla le modalità operative tra i settori e con convenzione con gli enti locali convenzionati;
- attuazione diretta, senza ulteriore regolamentazione a recepimento, della standardizzazione dei procedimenti amministrativi secondo quanto individuato dal Decreto Legislativo 50/2016 prima e ora dal d.lgs 36/2023;
- adozione e utilizzo degli elenchi di operatori economici da interpellare per procedure negoziate per l'affidamento di lavori pubblici al fine di assicurare l'applicazione sistematica e puntuale dei criteri di selezione degli operatori economici nel rispetto della normativa europea e nazionale in materia di appalti e delle Linee Guida Anac;

Risorse PNRR:

la provincia ha partecipato a diversi bandi, ottenendo, al momento, importanti finanziamenti riguardanti in particolare l'edilizia scolastica. Si ricorda ancora una volta il protocollo di intesa fra la Provincia di Cuneo e il Comando provinciale della Guardia di finanza per l'applicazione di ulteriori forme di prevenzione e tutela della legalità dell'azione amministrativa relativa all'utilizzo delle risorse pubbliche, in particolare di quelle destinate dal PNRR (Par. 2.3.4).

2.3.7 La trasparenza

2.3.7.1 La trasparenza e l'accesso civico

La trasparenza è una delle misure generali più importanti dell'intero impianto delineato dalla legge 190/2012. Come indicato nel PNA 2022 "il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce oggi, a seguito dell'introduzione del PIAO, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni".

Secondo l'art. 1 del d.lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016, la trasparenza è l'accessibilità totale a dati e documenti delle pubbliche amministrazioni. Detta "accessibilità totale" è consentita allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione all'attività amministrativa, favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza è attuata:

- attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente";
- l'istituto dell'accesso civico, classificato in semplice e generalizzato. Il comma 1, dell'art. 5 del d.lgs. 33/2013, prevede: "L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione" (accesso civico semplice). Il comma 2, dello stesso art. 5, recita: "Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione" obbligatoria ai sensi del d.lgs. 33/2013 (accesso civico generalizzato). L'Autorità suggerisce l'adozione, anche nella forma di un regolamento, di una disciplina che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle diverse tipologie di accesso.

La disciplina regolamentare dovrebbe prevedere: una parte dedicata alla disciplina dell'accesso documentale di cui alla legge 241/1990; una seconda parte dedicata alla disciplina dell'accesso civico "semplice" connesso agli obblighi di pubblicazione; una terza parte sull'accesso generalizzato. In attuazione di quanto sopra, questa amministrazione intende dotarsi di un Regolamento per la disciplina delle diverse forme di accesso da approvarsi con delibera di Consiglio Provinciale.

Sulla scorta di quanto indicato dall'Autorità nella sezione "amministrazione trasparente", "altri contenuti – accesso civico" è pubblicato annualmente il Registro delle richieste di accesso contenente l'elenco delle richieste con oggetto e data, relativo esito e indicazione della data della decisione. Il registro è pubblicato, oscurando i dati personali eventualmente presenti.

Consentire a chiunque e rapidamente l'esercizio dell'accesso civico è obiettivo strategico di questa amministrazione.

Del diritto all'accesso civico è stata data ampia informazione sul sito dell'ente. A norma del d.lgs. 33/2013 in "Amministrazione trasparente" sono pubblicati:

- le modalità per l'esercizio dell'accesso civico;
- il nominativo del responsabile della trasparenza al quale presentare la richiesta d'accesso civico;
- il nominativo del titolare del potere sostitutivo, con l'indicazione dei relativi recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale;
- i dipendenti sono stati appositamente formati su contenuto e modalità d'esercizio dell'accesso civico, nonché sulle differenze rispetto al diritto d'accesso documentale di cui alla legge 241/1990.

Le modalità attuative degli obblighi di pubblicazione

L'Allegato n. 1, della deliberazione ANAC 28/12/2016 n. 1310, integrando i contenuti della scheda allegata al d.lgs. 33/2013, ha rinnovato la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti delle pubbliche amministrazioni, adeguandola alle novità introdotte dal d.lgs. 97/2016.

Il legislatore ha organizzato in sotto-sezioni di primo e di secondo livello le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione "Amministrazione trasparente".

Le sotto-sezioni devono essere denominate esattamente come indicato dalla deliberazione ANAC 1310/2016.

L'allegato n. 2 al PNA 2022, propone un modello di sottosezione relativa alla trasparenza e introduce il dato relativo al monitoraggio con l'indicazione di "chi fa che cosa e secondo quali tempistiche".

La struttura della sezione "Amministrazione trasparente del sito istituzionale della Provincia rispetta fedelmente la struttura come prevista dalla normativa vigente. Va tuttavia evidenziato che l'allegato 9 al PNA 2022 ha ridisegnato la sottosezione di 1° livello Bandi di gara e contratti sostituendo la sezione precedente di cui all'allegato 1) alla delibera ANAC 1310/2016 e all'allegato 1) alla delibera ANAC 1134/2017, allo scopo di dare una rappresentazione sequenziale di ogni procedura contrattuale, dai primi atti alla fase di esecuzione.

L'Ente sta progressivamente adeguando la pubblicazione di dati secondo la nuova griglia pur tra le difficoltà derivanti dalla necessità di rivedere gli applicativi esistenti. In tema va ancora evidenziato che l'aggiornamento 2023 del PNA 2022 ha adeguato le previsioni in materia di obblighi di trasparenza alle novità introdotte dall'art. 224, co. 4, del d.lgs 36/2023.

ANAC, con deliberazione n. 261/2023, ha individuato le informazioni che le SA sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche, mentre con deliberazione n. 264/2023 ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti:

- con la comunicazione tempestiva alla BDNCP dei dati individuati dalla delibera 261/2023 sopra richiamata e mediante l'inserimento nel sito istituzionale, sezione "Amministrazione trasparente", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita dei contratti contenuti nella BDNCP;

- con la pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come individuati nell'Allegato I della delibera 264/2023 stessa.

Sulla base del mutato contesto normativo, ANAC ha evidenziato la necessità di utilizzare i seguenti distinti regimi di pubblicazione dei dati:

a) Contratti ad esecuzione conclusa entro il 31/12/2023:

pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Bandi di gara e contratti", secondo le indicazioni ANAC contenute nell'art. 4 della delibera 39/2016 e nell'allegato 9 al PNA 2022;

b) Contratti non conclusi alla data del 31/12/2023: assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni contenute nella delibera ANAC n. 582/2023 (la trasparenza degli stessi dati già previsti dall'art. 1, co. 32 della l. 190/2012 e ora indicati nell'art. 28, co. 3 del nuovo codice, è assolta mediante comunicazione tempestiva degli stessi, cioè nell'immediatezza della loro produzione, alla BDNCP tramite SIMOG. Le stazioni appaltanti pubblicano in "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Bandi di gara e contratti", il link tramite il quale si accede alla sezione della BDNCP dove sono pubblicate, per ogni procedura di affidamento associata a un CIG, tutte le informazioni che le stazioni appaltanti hanno trasmesso attraverso SIMOG).

c) Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 01/01/2024: la trasparenza dei dati già previsti dall'art. 1, co. 32 della l. 190/2012, e ora indicati nell'art. 28 co. 3 del nuovo codice, è assolta mediante la trasmissione degli stessi dati alla BDNCP attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale certificate. Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti inseriscono sul

sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto e che includono anche quelli indicati all'art. 28, co. 3 del nuovo codice. Ciò in conformità con quanto previsto dalle disposizioni del nuovo codice dei contratti in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti e dalle delibere ANAC nn. 261/2023 e 264/2023 (e relativo Allegato I) e successivi aggiornamenti.

La pubblicazione secondo le modalità sopra indicate avverrà non appena gli applicativi saranno adeguati alle nuove disposizioni normative e una volta che ANAC avrà pubblicato il link alla BDNCP nel Portale Dati Aperti del proprio sito. Nelle more di tale adeguamento, si continueranno a pubblicare i dati, anche relativi ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 01 gennaio 2024 e/o non ancora conclusi a quella data, secondo la griglia proposta di cui all'allegato 9 PNA 2022 fino al completo adeguamento delle infrastrutture informatiche alle nuove norme digitalizzazione dei contratti pubblici. Ciò al fine di continuare a garantire la massima trasparenza di tali dati. Si darà corso alla verifica della corretta pubblicazione dei dati, informazioni e atti di cui è prevista la pubblicazione in Amministrazione Trasparente.

Tenuto conto che la durata dell'obbligo di pubblicazione dei dati, ai sensi dell'art. 8 comma 3 del D.Lgs 33/2013, è di cinque anni, nell'Allegato 2 - Misure di trasparenza sono riportati sia gli obblighi relativi alla Sezione Bandi di gara e contratti, così come individuati in precedenza, sia la nuova sottosezione introdotta dal PNA 2022, sia in nuovi obblighi adeguati con l'aggiornamento 2023 al PNA 2022.

I singoli dirigenti hanno nominato i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti delle informazioni e dei dati ai sensi del D.Lgs. 33/2013 individuando compiti e modalità di pubblicazione e richiamando – stante la prevista (art. 7-bis del D.Lgs 33/2013) indicizzazione e rintracciabilità tramite i motori di ricerca web dei dati pubblicati su Amministrazione Trasparente - la necessità di prestare particolare attenzione all'applicazione attenta del provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali n. 243 del 15 maggio 2014 "Linee guida in materia di trattamento dei dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità a trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati".

I dirigenti sovrintendono e verificano il tempestivo invio dei dati, delle informazioni e dei documenti dagli uffici depositari al sito; la tempestiva pubblicazione da parte dell'ufficio preposto alla gestione del sito; assicurano la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni.

La pubblicazione puntuale e tempestiva dei dati e delle informazioni elencate dal legislatore è più che sufficiente per assicurare la trasparenza dell'azione amministrativa di questo ente.

Eventuali altre pubblicazioni, previste da normative speciali o di settore, trovano collocazione nella sottosezione "Altri contenuti", "Dati ulteriori", sezione dove sono collocati altri contenuti pubblicati a fini di trasparenza e non riconducibili a nessuna delle sotto-sezioni indicate nell'Allegato al d.lgs. 33/2013. Al momento in questa sottosezione sono pubblicate informazioni sulla conservazione documentale e sugli obiettivi di accessibilità.

In ogni caso, i dirigenti Responsabili dei possono disporre la pubblicazione dei dati e delle informazioni che ritengono necessari per assicurare la migliore trasparenza sostanziale dell'azione amministrativa dei settori/uffici di propria competenza.

Per quanto riguarda l'importante capitolo relativo al PNRR, al fine di far conoscere in modo trasparente, comprensibile e tempestivo i contenuti delle misure del PNRR e gli obiettivi raggiunti a livello nazionale e sul territorio, il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato (RGS) - nel documento "Istruzioni tecniche per la redazione dei sistemi di gestione e controllo delle amministrazioni centrali titolari di interventi del PNRR", allegato alla Circolare n. 9 del 10 febbraio 2022, ha previsto obblighi di trasparenza e iniziative sul piano della comunicazione e informazione.

Tuttavia, in linea con quanto previsto dal PNA, che riconosce la possibilità, quando lo si ritenga utile, di pubblicare, in piena autonomia, dati ulteriori relativi alle misure del PNRR in una apposita sezione del sito istituzionale, secondo la modalità indicata dalla RGS per le Amministrazioni centrali titolari di interventi, la Provincia di Cuneo ha realizzato un'apposita pagina nel proprio sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente" nella quale è disponibile l'elenco dei progetti attualmente in capo alla Provincia di Cuneo visualizzabili tramite l'allegato https://www.provincia.cuneo.it/allegati/amministrazione-trasparente/49595/altriallegati/progetti_pnrr_provincia_di_cuneo-1004449006.pdf, mentre l'elenco

delle procedure di gara svolte come Stazione Unica Appaltante, istituita con deliberazione del

Consiglio Provinciale n. 3 del 7 marzo 2022 a servizio dei comuni del territorio ed in modo particolare per gli appalti relativi al PNRR, è visualizzabile al link https://www.provincia.cuneo.it/allegati/amministrazione-trasparente/49595/altriallegati/gare_pnrr_sua_provincia_di_cuneo-44180817.pdf

Questa modalità, fermi restando gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs 33/2013 nel quale ricadano singoli atti o informazioni del PNRR, consente di presentare le informazioni i dati e documenti in modo chiaro, omogeneo e facilmente accessibile al cittadino.

La trasparenza si pone come uno dei principali strumenti dell'anticorruzione e di creazione di valore pubblico perseguibile proprio attraverso la creazione e mantenimento delle condizioni per lo sviluppo della cultura della legalità.

Il processo di prevenzione della corruzione si articola in quattro macro fasi: l'analisi del contesto; la valutazione del rischio; il trattamento; infine, la macro fase del "monitoraggio" e del "riesame" delle singole misure e del sistema nel suo complesso.

Monitoraggio e riesame periodico sono stadi essenziali dell'intero processo di gestione del rischio, che consentono di verificare attuazione e adeguatezza delle misure di prevenzione della corruzione, nonché il complessivo funzionamento del processo consentendo, in tal modo, di apportare tempestivamente i correttivi che si rendessero necessari. Monitoraggio e riesame sono attività distinte, ma strettamente collegate tra loro:

- il monitoraggio è l'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio";
- il riesame, invece, è l'attività "svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso" (Allegato n. 1 del PNA 2019, pag. 46).

I risultati del monitoraggio devono essere utilizzati per svolgere il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema e delle politiche di contrasto della corruzione.

Va, infine, precisato che, in continuità con quanto previsto dal PNA 2019, anche il PNA 2022 ha evidenziato l'importanza di rafforzare il ruolo del monitoraggio quale snodo cruciale del processo di gestione del rischio, volto sia a verificare l'effettiva attuazione delle misure di prevenzione programmate sia l'effettiva capacità della strategia programmata di contenere il rischio corruttivo (paragrafo 5 "Il monitoraggio: indicazioni per i PIAO e per i PTPCT" del PNA 2022).

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) organizza e dirige il monitoraggio del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) con cadenza annuale, con possibilità di disporre ulteriori verifiche nel corso dell'esercizio.

Il monitoraggio ha per oggetto sia l'attuazione delle misure, attestate dai responsabili e dirigenti di settore, sia l'idoneità delle misure di trattamento del rischio adottate dal PTPCT/Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza, verificate dal RPCT con verifica anche delle misure di pubblicazione e trasparenza.

Del monitoraggio viene redatta apposita descrizione dei controlli effettuati e del lavoro svolto che verrà trasmesso agli organi politici, nonché agli organismi di controllo interni ed esterni.

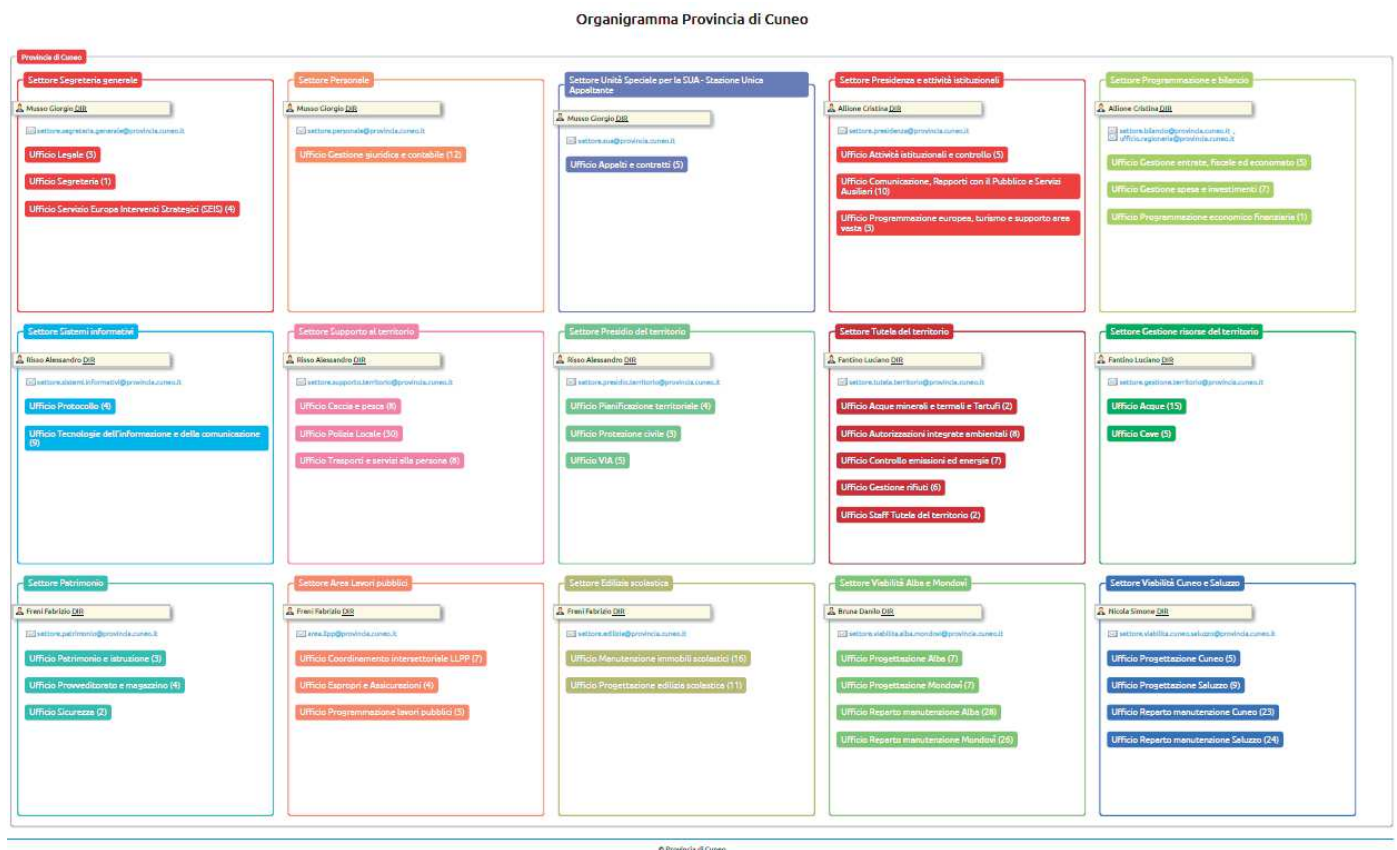
Per questo Ente il monitoraggio della Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO 2025-2027 comporterà la richiesta a tutti i dirigenti e responsabili di servizio di produrre un report sull'attuazione delle misure generali e specifiche, sulla loro sostenibilità ed efficacia e sulle eventuali proposte di revisione.

Scopo del monitoraggio è quello di verificare la corretta attuazione delle misure generali e la realizzazione delle misure specifiche indicate nel piano e la sostenibilità ed efficacia delle misure individuate, in particolare la formazione su specifici temi, che permettono di abbassare il rischio corruttivo. Inoltre il monitoraggio intende dare conto della crescita costante della cultura della legalità e dell'attuazione delle misure anticorruzione attraverso una maggiore comprensione da parte del personale delle dinamiche, a volte sottili, che possono configurarsi come fattori di rischio corruttivo con una conseguente maggiore partecipazione ed attenzione nello svolgimento delle mansioni lavorative.

SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Struttura Organizzativa

L'attuale assetto organizzativo dell'Ente è stato definito a livello di macrostruttura con previsione dei Settori e della definizione delle competenze degli Uffici e delle responsabilità dirigenziali e dell'organizzazione interna sia a livello di Posizioni Organizzative che di profili professionali necessari allo svolgimento delle proprie funzioni in ultimo con decreto del Presidente n. 16 del 21/04/2023 (Allegato n. 4 al presente documento). L'organizzazione interna dell'Ente prevede un'articolazione in quindici settori all'interno dei quali sono compresi gli uffici. La polizia locale provinciale fa capo all'ufficio Vigilanza. All'interno dei vari uffici provinciali sono inoltre allocate anche le competenze relative alle funzioni trasferite alla Regione Piemonte e ridelegate dalla stessa Regione alla Provincia, in particolare relativamente a Turismo, Caccia e pesca, Protezione civile, Acque minerali e termali e tartufi, Cave. La macro-struttura dell'Ente può essere rappresentata come segue (cfr anche allegato 8):



Per quanto riguarda gli aspetti organizzativi interni ai settori, le unità presenti (Uffici) sono costituite da gruppi polifunzionali di operatori, specializzate nella gestione integrata di processi amministrativo-produttivi interdipendenti. L'ufficio 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'ufficio è di norma affidata a un funzionario con qualifica di Elevata qualificazione con funzioni di coordinamento. La Provincia sta proseguendo con diversi sistemi di reclutamento, anche in collaborazione con altri enti, mediante concorso, mobilità esterna o utilizzo di graduatorie, il rafforzamento dell'organico con nuovo personale, dopo la lunga parentesi di blocco assunzionale protrattasi sino al 2020, per garantire lo svolgimento delle funzioni assegnate. Risulta pertanto evidente il valore attribuito alla flessibilità della struttura organizzativa, alle modalità di lavoro per obiettivi anche trasversali ed allo sviluppo di un sistema di relazioni ed interconnessioni, anche mediante sistemi informativi, fra le diverse strutture organizzative e centri di responsabilità, in modo da garantire il massimo di interazione delle attività espletate.

3.1.1 Organigramma

Con decreto del Presidente n. 16 del 21/04/2023 è stata approvata la nuova macrostruttura, già inserita nei Piani integrati di attività e organizzazione a partire dalla programmazione del triennio 2023-2025. La struttura è articolata in 15 Settori, compreso l'Ufficio Servizio Europa Interventi Strategici (SEIS), che raggruppano secondo principi di omogeneità - laddove questo è stato possibile, i diversi uffici.

Per quanto riguarda i movimenti del personale l'organigramma è aggiornato mensilmente dal Settore sistemi informativi in collaborazione con il Settore personale.

3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa

I ruoli di responsabilità all'interno della provincia di Cuneo sono stati definiti nel rispetto delle peculiarità previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa.

Sono presenti storicamente sia le posizioni dirigenziali, sia le posizioni organizzative ora, alla luce del nuovo contratto collettivo nazionale, posizioni di Elevata Qualificazione

1) Dirigenza

L'attuale dotazione organica prevede n. 6 dirigenti. Al Segretario generale è affidata la direzione del Settore Segreteria Generale, oltreché del Settore personale.

2) Posizioni di elevata qualificazione

Il vigente regolamento di dettaglio Regolamento per l'istituzione e il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione, adeguato alle disposizioni previste dal CCNL funzioni locali 2019/2021 del 16/11/2022 è stato approvato con decreto del Presidente n. 70 del 05/06/2023.

L'attuale disciplina prevede che il conferimento degli incarichi di E.Q. avvenga tramite una procedura selettiva interna, specifica per ciascun incarico ed a cura del dirigente di riferimento, volta all'acquisizione delle candidature da parte degli interessati appartenenti all'area dei funzionari ed alla successiva individuazione del candidato più idoneo mediante colloquio individuale e valutazione dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, della capacità professionale e dell'esperienza acquisita. Gli incarichi di Elevata Qualificazione si collocano come organi amministrativi intermedi di responsabilità diretta di prodotto e di risultato tra la dirigenza ed i dipendenti e sono attribuite al personale di ruolo con contratto a tempo indeterminato "full time" appartenente all'area dei funzionari.

Di seguito il riepilogo degli incarichi di Elevata Qualificazione:

N.	Elevata Qualificazione assegnate all'1/01/2025
1	Ufficio Acque
2	Ufficio Gestione Rifiuti
3	Ufficio Polizia Interna
4	Ufficio Trasporti e Servizi alla Persona
5	Ufficio Progettazione Edilizia Scolastica
6	Ufficio Reparto manutenzione di Mondovì
7	Ufficio Reparto manutenzione di Alba
8	Ufficio Progettazione Alba
9	Ufficio Manutenzione Immobili Scolastici

10	Ufficio Gestione entrate, fiscale ed economato
11	Ufficio Autorizzazioni integrate ambientali
12	Ufficio Legale Supporto Giuridico
13	Ufficio Controllo emissioni ed energia
14	Ufficio Reparto manutenzione di Cuneo
15	Ufficio Reparto manutenzione di Saluzzo
16	Ufficio Valutazione Impatto Ambientale
17	Ufficio Gestione spesa e investimenti
18	Ufficio Legale
19	Ufficio Pianificazione territoriale
20	Ufficio Tecnologie Informazione e Comunicazione
21	Ufficio Coordinamento Intersettoriale
22	Ufficio Comunicazione, Rapporti con il Pubblico e Servizi Ausiliari
23	Ufficio Programmazione Lavori Pubblici

3.1.3 Numero dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 01/01/2025

Il numero di dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 01/01/2025 è di 330 unità. Il dettaglio della ripartizione in Settori e Uffici è contenuto nell'allegato 4 "Struttura organizzativa".

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.2.1 Lavoro agile. Aspetti generali e organizzazione.

Il lavoro a distanza è una modalità flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa.

La prima forma di lavoro flessibile fu introdotta con la legge 16/06/1998 n.191 che prevedeva il lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni con l'istituto del cosiddetto "telelavoro".

Le amministrazioni pubbliche, allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, possono avvalersi di forme di lavoro a distanza.

Per disciplinarne le modalità organizzative, fu emanato il D.P.R. 8/03/1999, n.70 e l'Accordo quadro nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art.4, comma 3, della L. 16/06/1998, n.191 del 23/03/2000.

La contrattazione collettiva, con il "CCNL per il personale non dirigente del comparto regioni e autonomie locali successivo a quello del 1° aprile 1999" sottoscritto il 14 settembre 2000 introdusse, all'art.1, la Disciplina sperimentale del telelavoro, dando una prima regolamentazione di natura contrattualistica.

La legge 7/08/2015, n.124, cosiddetta legge Madia, al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, stabilisce che le amministrazioni pubbliche «...adottano misure organizzative

volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare la cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera».

Con la legge 22/05/2017, n. 81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato", allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, viene introdotto il concetto di "lavoro agile", quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

In questo panorama normativo si è collocato, a partire da febbraio 2020, il periodo di emergenza pandemica relativo al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili (Covid-19).

Nell'ambito delle misure volte a contrastare e gestire tale emergenza, il Presidente del Consiglio dei Ministri ha adottato, tra l'altro, il decreto 8 marzo 2020 recante "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19" che, all'art. 2, prescrive "...la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22/05/2017, n.81, può essere applicata, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei Ministri 31 gennaio 2020, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti...".

Il superamento dell'emergenza pandemica, dichiarata conclusa dall'O.M.S. il 5/05/2023, ha decretato il passaggio dello smart working di stampo "emergenziale" a strumento organizzativo frutto, quindi, di un accordo individuale tra ciascun lavoratore e il dirigente/capo struttura, in cui definire "obiettivi e modalità ad personam dello svolgimento della prestazione lavorativa".

In questo contesto normativo, il 16/11/2022 è stato sottoscritto il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2019/2021 che dedica l'intero titolo VI al Lavoro a distanza, disapplicando le precedenti disposizioni previste dal citato articolo 1 del CCNL 14/09/2000.

Il Contratto distingue il "lavoro agile" (Capo I) dalle altre forme di lavoro a distanza (Capo II), tra cui cita e definisce il "lavoro da remoto", prevedendone la regolamentazione da parte degli enti, previo confronto con le parti sindacali sui criteri generali delle modalità attuative, sull'individuazione dei processi e delle attività di lavoro "smartabili", nonchè sui criteri di priorità per l'accesso agli stessi.

La Provincia di Cuneo, da sempre attenta alle opportunità di rinnovamento e flessibilità organizzativa, per il miglioramento della qualità del lavoro e per una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti, obiettivi e risultati, ha redatto una prima regolamentazione di tale istituto approvata con Decreto Presidente Provincia n. 33 del 21/03/2022 e poi modificata con Decreto n.134 del 24/10/2022, approvando il regolamento per il Lavoro agile nell'ente, quale parte speciale del "Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi", per regolarizzare l'istituto del lavoro agile, utilizzato invece in forma semplificata durante l'emergenza sanitaria da Covid-19.

L'organizzazione dell'ente prevede il ricorso al lavoro da remoto di cui all'art. 68 del CCNL degli enti locali sottoscritto il 16/11/2022 per un massimo di due giorni a settimana salvo il caso dei lavoratori fragili, per i quali sono previste deroghe mirate. Il contingente di personale destinata al lavoro agile non eccede il 40% del personale dell'ente. La percentuale viene calcolata in prima istanza rispetto ai singoli settori, con possibilità di redistribuzione delle quote eventualmente non saturate tra i settori che la superano.

La prestazione lavorativa in modalità agile viene eseguita fuori dalla sede di lavoro, di norma, uno o due giorni a settimana. La giornata in smart working è previamente concordata con il competente Dirigente e definita nell'accordo individuale di lavoro agile, stipulato in forma scritta, e allegato al contratto individuale di lavoro.

Inoltre, al fine di garantire la rotazione tra i/le dipendenti, la durata massima dell'accordo di lavoro agile è di 12 mesi e può essere rinnovata, dietro richiesta del/la dipendente almeno 30 giorni prima della scadenza.

Il/la dipendente interessato/a a svolgere la propria attività lavorativa in modalità agile presenta la relativa istanza al Dirigente di Settore di appartenenza, il quale verifica il possesso dei requisiti di

ammissione secondo i criteri di cui all'art. 4 del Regolamento e provvede alla sottoscrizione del relativo accordo.

Il lavoro agile non modifica la posizione occupata dal dipendente nella struttura organizzativa dell'Ente, né pregiudica in alcun modo le prospettive di sviluppo professionale e formativo.

Il Settore Personale, nel monitorare l'andamento dell'applicazione dell'istituto del "lavoro agile", registra che al 1° gennaio 2025 n. 105 dipendenti su 331 [corrispondente al 31,72%] fruiscono del lavoro agile, di cui n. 76 donne e n. 29 uomini.

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

3.3.1 Piano del fabbisogno di personale 2025-2027

Dopo la drastica riduzione del personale seguita alla riforma delle Province disposta dalla legge 56/2014, che aveva pesantemente inciso anche sui servizi fondamentali dell'ente, a decorrere dal 2022, la situazione, almeno sul fronte delle capacità assunzionali, è decisamente migliorata grazie alla modifica normativa che ha sostituito il criterio del turn over con quello della sostenibilità finanziaria. Ancora una volta la bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate ha consentito alla Provincia di collocarsi tra gli enti "virtuosi". In particolare è emersa da un lato la necessità di far fronte, sia sul piano tecnico e ancor più su quello amministrativo, alle attività straordinarie derivanti dal PNRR; in secondo luogo occorre fronteggiare l'incremento dei servizi che la Provincia fornisce ai comuni. Lo stato di attuazione della programmazione del fabbisogno di personale per l'anno 2025 è in linea con le previsioni assuntive indicate nei rispettivi documenti programmatori approvati, con copertura pressoché completa dei posti vacanti.

Le previsioni assunzionali del 2025 sono, in via prudenziale, piuttosto circoscritte quantitativamente per esigenze di bilancio, e sono volte sostanzialmente a garantire comunque una migliore prestazione di servizi essenziali ai cittadini.

Alla luce di quanto sopra, per i dettagli relativi al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 si rinvia all'allegato 6.

3.4 Formazione del personale

La programmazione e realizzazione della formazione del personale deve tener conto di alcuni fattori oggettivi, interni ed esterni all'ente:

- a) l'elevata età media del personale in servizio e quindi l'elevato tasso di fuoriuscita dal servizio per pensionamento;
- b) la scarsa corrispondenza tra i percorsi formativi scolastici e universitari e le specifiche competenze e conoscenze richieste all'interno degli enti locali;
- c) la modesta attrattività dei concorsi pubblici dovuto al consistente differenziale retributivo che si manifesta soprattutto per le professionalità più elevate, ad esclusione dei dirigenti;
- d) l'elevata variabilità e incertezza normativa;
- e) l'esigenza di offrire opportunità di crescita professionale al personale.

Alla luce di questi elementi, la proposta formativa rivolta al personale persegue, in via generale, i seguenti obiettivi:

- a) prevedere percorsi di formazione iniziale a carattere teorico e pratico concentrati nel primo periodo successivo all'assunzione;
- b) assicurare l'aggiornamento giuridico normativo;
- c) assicurare la tempestiva formazione obbligatoria per i soggetti previsti a fini della tutela della sicurezza sul lavoro;
- d) offrire opportunità formative, anche a maggior strutturazione, che favoriscano i percorsi individuali di crescita professionale.

La formazione del capitale umano è infatti uno degli obiettivi del PNRR – Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che intende costruire una nuova pubblica amministrazione fondata "sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (re-skilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale".

Il PNRR individua nelle persone, prima ancora che nelle tecnologie, il motore del cambiamento e dell'innovazione nella Pubblica amministrazione. Lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici rappresenta, insieme al recruiting, alla semplificazione e alla digitalizzazione, una delle

principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il decreto-legge 80/2021. Le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica sono possibili soltanto attraverso un grande investimento sul capitale umano. La valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese.

In quest'ottica, il 16 gennaio 2025, il Ministro per la pubblica amministrazione ha adottato la Direttiva avente per oggetto la "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti". Con tale documento, che segue alla precedente Direttiva "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" del 2023, si intende rafforzare la consapevolezza del "valore della formazione e la formazione che produce valore" quale catalizzatore della produttività e dell'efficienza organizzativa, guidare le amministrazioni verso l'individuazione di soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici, ed individuare i presupposti per un sistema di monitoraggio e valutazione della formazione.

L'attività formativa prevista per l'anno 2025 sarà sviluppata e realizzata secondo quanto indicato nell'allegato "Piano formativo" [allegato 12].

3.5 Piano Azioni Positive

La legge 4 novembre 2010 n. 183 ha istituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per le pubbliche amministrazioni". Il Comitato unico di garanzia (CUG) opera per assicurare, nell'ambito di lavoro, parità e pari opportunità di genere, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione. Il d.lgs. n. 198 del 2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Con Decreto del Presidente n. 181 del 28/12/2023 la Provincia di Cuneo ha approvato il piano triennale 2024/2026 cui si rinvia (All. 11).

L'art. 1 del D.P.R. 24/06/2022 comma 1 lettera f) sopprime, in quanto assorbito nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) il Piano delle Azioni positive quale documento autonomo.

3.6 Promozione delle pari opportunità

Nell'osservanza delle norme vigenti che vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua e sulla base dei principi introdotti dalla normativa di settore, l'ente fa propri i seguenti obiettivi:

1. Favorire, ove possibile, la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Ente a corsi di formazione ed aggiornamento, che contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso:

- la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, contrasto alle molestie in ambito lavorativo e alla violenza contro le donne, congedi parentali;

- l'inserimento, ove possibile, di appositi moduli nei programmi formativi (art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001) collegati all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro in ottica di genere (art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2008).

2. Favorire adeguamenti dell'organizzazione del lavoro utili all'attuazione delle disposizioni normative e contrattuali in materia di modalità di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attribuendo criteri di priorità per la fruizione delle relative misure, fermo restando quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato.

3. Favorire le attività del CUG - "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".
4. Promuovere la comunicazione interna e la conoscibilità delle attività e delle iniziative secondo il principio della trasparenza e in funzione del benessere organizzativo.
5. Promuovere la pubblicazione ed il tempestivo aggiornamento sulla intranet della Provincia di schede informative di procedimento sulle tematiche inerenti, in particolare, maternità e paternità, infortunio e malattia professionale.
6. Garantire, in particolare al personale neo assunto, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, pari accesso alla conoscenza degli strumenti e modalità informative relative alla gestione del rapporto di lavoro nell'ottica di miglioramento del benessere organizzativo e di aumento dell'efficienza.
7. Verificare la possibilità di ricollocazione delle lavoratrici e dei lavoratori affetti da invalidità rispetto alla loro situazione e compatibilmente con le possibilità evidenziate dall'organizzazione del lavoro.
8. Produrre le statistiche sul personale ripartite per genere.
9. Utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) una terminologia non discriminatoria.
10. Realizzare pratiche di parità di genere nell'individuazione dei componenti di commissioni, comitati, partecipanti a convegni, ecc. per quanto di propria competenza pur garantendo la funzionalità dei servizi della Provincia e il raggiungimento degli obiettivi istituzionali.
11. Garantire supporto e collaborazione alla Consigliera di parità della provincia nell'ottica della prevenzione e del controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale.
12. Promuovere nel contesto provinciale le pari opportunità, il contrasto al fenomeno della violenza sulle donne e delle molestie in ambito lavorativo, l'omotransfobia e transnegatività, attraverso:
 - l'ascolto e l'accoglienza delle diverse istanze del territorio,
 - l'adesione ed il supporto a progetti ed iniziative di interesse sovracomunale,
 - la promozione di iniziative di confronto e raccordo con gli enti territoriali e la partecipazione ai tavoli interistituzionali inerenti le tematiche di cui sopra,
 - l'utilizzo del sito web provinciale per campagne di comunicazione che diano risonanze anche alle iniziative del territorio

SEZIONE 4 Monitoraggio

Come previsto dall'art. 5 del D.M. 30/06/2022 n.132 la Sezione Monitoraggio indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle varie sezioni del PIAO nonché i soggetti responsabili.

Il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e performance avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett.b) del decreto legislativo n.150 del 2009 quindi con le modalità consuete, nei tempi e secondo le apposite direttive interne all'Ente che saranno emanate nel corso dell'anno.

Il Monitoraggio della Sezione Rischi Corruttivi e trasparenza avverrà secondo le indicazioni dell'ANAC.

In relazione alla Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato dal Nucleo di Valutazione dell'Ente.

Il monitoraggio del PIAO avviene mediante i seguenti strumenti:

SEZIONE 2

- 2.1. Valore pubblico

Il monitoraggio avviene in sede di nuova approvazione del PIAO.

- 2.2. Performance

1. Il monitoraggio avviene attraverso gli strumenti informatici previsti dal PEG. Successivamente gli esiti della performance sono sottoposti al Nucleo di valutazione per la validazione della relazione e la valutazione dei dirigenti.

2. In merito agli obiettivi di pari opportunità, il monitoraggio avviene mediante la Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia (CUG)

- 2.3. Rischi corruttivi

Il monitoraggio avviene mediante l'apposito applicativo di ANAC

- 2.3. Trasparenza

Il monitoraggio avviene attraverso la relazione annuale del Nucleo di Valutazione.

SEZIONE 3

- 3.2. Lavoro agile

Il monitoraggio avviene attraverso un resoconto relativo alle dimensioni quali/quantitative dell'utilizzo del lavoro agile.

- 3.3. Piano triennale del fabbisogno del personale

L'andamento occupazionale è costantemente monitorato al fine di valutare l'adeguatezza qualitativa e quantitativa della forza lavoro