



PROVINCIA
DI REGGIO EMILIA

PIAO

-

**Piano Integrato
di Attività e Organizzazione**

2026-2028

Indice

	<i>Pag.</i>
Introduzione	1
Sezione 1 – L’Amministrazione: dati generali e di contesto	8
1.1 – Scheda anagrafica della Provincia di Reggio Emilia	9
1.2 – Analisi del contesto.....	11
Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione	31
2.1 – Valore pubblico.....	32
2.2 – Performance	56
2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza	61
Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano	62
3.1 – Struttura organizzativa	63
3.2 – Organizzazione del lavoro agile	68
3.3.1 – Piano triennale dei fabbisogni di personale	71
3.3.2 – Formazione del personale	86
Sezione 4 – Monitoraggio	115
4.1 Sistema di monitoraggio.....	116
4.2 Monitoraggio valore pubblico, performance e anticorruzione	117
4.3 Monitoraggio organizzazione e capitale umano.....	118

Allegati:

- **Allegato A)** “Piano Triennale per la Transizione Digitale 2024-26 – Aggiornamento 2026” (*parte integrante Sez. 2.1*)
- **Allegato B)** “Performance” (*parte integrante Sez. 2.2*)
- **Allegato C)** “Documento di pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza 2026-2028” (*parte integrante Sez. 2.3*)

Introduzione

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

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

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

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

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

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

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

Il PIAO 2023/2025 della Provincia di Reggio Emilia, amministrazione con più di 50 dipendenti, è stato approvato con Decreto del Presidente n. 56 del 29/03/2023 e ss.mm.ii. e pubblicato ai sensi di legge. Il PIAO 2024/2026 è stato approvato con Decreto del Presidente nr. 18 del 13/02/2024 e ss.mm.ii. Il PIAO 2025/2027, in una prospettiva di progressiva compiuta integrazione fra gli strumenti programmatici della Provincia, è stato strutturato in forma unitaria ed in conformità alle previsioni redazionali di cui al Decreto n. 132/2022 ed è stato approvato con Decreto del Presidente nr. 34 del 28/03/2025 e ss.mm.ii.

Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 30 ottobre 2025, sono state approvate le linee di indirizzo recanti “Linee guida sul Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)” e i relativi Manuali operativi “Ministeri e altre pubbliche amministrazioni centrali”, “Regioni”, “Province” “Città metropolitane e Comuni”. Con comunicato della Presidenza del Consiglio, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 297 del 23-12-2025, è stato reso noto che “sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica: <https://www.funzionepubblica.gov.it/media/ybenrnai/piao-dm-30-ottobre-2025-approvazione-linee-guida-e-manuali-operativi.pdf> e' pubblicato il testo del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 ottobre 2025”. L’obiettivo delle linee guida non è quello di introdurre disposizioni prescrittive, bensì di fornire un supporto metodologico in grado di orientare le amministrazioni verso un “PIAO di qualità”, nel rispetto dell’autonomia politica, strategica e gestionale degli enti. Quanto al Manuale Operativo sul PIAO e sul Report delle province, il documento propone due soluzioni differenziate (dimensione Base e Avanzata), con semplificazioni crescenti, a seconda del diverso livello di maturità dell’architettura di Programmazione & Controllo (P&C) delle Province:

- Province con sistemi di P&C evoluti: dimensione Avanzata;
- Province con sistemi di P&C elementari: dimensione Base. Rimane salva, per tali Province, la facoltà di optare volontariamente per la dimensione Avanzata.

La dimensione Avanzata comporta l’allineamento, anche progressivamente in più anni, a tutti gli standard qualitativi del MO. La dimensione Base consente l’esonero, salva diversa volontà dell’amministrazione, da numerosi standard, secondo le istruzioni riportate nel vademecum di ogni sotto-sezione. L’individuazione delle Province rientranti nel livello base e nel livello avanzato verrà effettuata da UPI, nella fase attuativa del MO, con la proposta di percorsi di accompagnamento differenziati.

La Provincia di Reggio Emilia ha, nel tempo, consolidato il processo per la redazione del Piao, e riconosce nelle indicazioni ministeriali un’opportunità di miglioramento da valorizzare con necessaria progressività nel quadro del percorso di accompagnamento e formazione “UPIAO-lead” condotto da UPI. Il PIAO 2026/2028, pertanto, è redatto in sostanziale continuità rispetto all’esercizio 2025 ed è strutturato, in forma unitaria ed in conformità alle previsioni redazionali di cui al Decreto n. 132/2022, in quattro sezioni, articolate in sottosezioni:

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

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

Sezione 3: “Organizzazione e capitale umano”: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: 3.1 “Struttura organizzativa”, 3.2 “Organizzazione del lavoro agile”, 3.3.1 “Piano triennale dei fabbisogni di personale”, 3.3.2 “Formazione del personale”.

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

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

- Documento Unico di Programmazione 2026/2028, approvato con deliberazione di Consiglio provinciale n. 42 del 18/12/2025;
- Bilancio di previsione 2026-2028, approvato con Deliberazione di Consiglio provinciale n. 43 del 18/12/2025.

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

Anche in ragione della necessità di assicurare la congruità e la coerenza, interna ed esterna, dei documenti di programmazione degli enti locali a seguito dell'introduzione del PIAO, al fine di limitare duplicazioni e ridondanze, per l'analisi dei seguenti ambiti di contesto si rinvia al DUP 2026-2028:

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

Si rinvia altresì al Bilancio 2026-2028, per gli approfondimenti finanziari.

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

Il Dup e il bilancio di previsione 2026/2028 della Provincia di Reggio Emilia sono visionabili al seguente link <https://www.provincia.re.it/aree-tematiche/bilancio/bilancio-di-previsione/bilancio-di-previsione-2026-2028/>

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

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

Servizio associato	Convenzione vigente	Enti aderenti	Note	Servizio Referente	Scadenza
Funzioni in materia sismica	Convenzione per il conferimento alla Provincia di Reggio Emilia dell'esercizio delle funzioni in materia sismica di cui alla L.R. 19/2008 (approvata con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 19 del 25/11/2021)	Unione Bassa Reggiana Unione Comuni Pianura Reggiana Unione dei Comuni della Val d'Enza Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano Unione Terra di Mezzo Unione Tresinaro Secchia Comune di Albinea Comune di Quattro Castella Comune di Vezzano sul Crostolo	Dal Gennaio 2022, l'affidamento alla Provincia di Reggio Emilia dell'esercizio delle funzioni di cui alla LR 19/2008 in materia sismica, tramite convenzione con i comuni/unioni della Provincia (dal 01/01/2023 anche con il Comune di Reggio	Sicurezza Sismica, Edilizia e programmazione scolastica	Illimitata

			Emilia) è a tempo indeterminato.		
Stazione Unica Appaltante	Convenzione per l'affidamento alla Provincia di Reggio Emilia delle funzioni di stazione unica appaltante e per i servizi di architettura e ingegneria (approvata con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 7 del 28/03/2024)	Agenzia Mobilità S.r.l. di Reggio Emilia ASP Carlo Sartori ASP Opus Civium Castelnovo Sotto ASP Reggio Emilia Città delle persone ASP Magiera Ansaloni Comune di Baiso Comune di Campagnola Emilia Comune di Carpineti Comune di Casalgrande Comune di Casina Comune di Castellarano Comune di Castelnovo Monti Comune di Fabbrico Comune di Rio Saliceto Comune di Rolo Comune di Rubiera Comune di San Martino in Rio Comune di Scandiano Comune di Toano Comune di Ventasso Comune di Vetto Comune di Viano Comune di Villa Minozzo Istituto Chierici IPSC Filippo Re Istituto Russell Istituto Scaruffi-Levi-Tricolore Istituto Zanelli Prefettura di Reggio Emilia TIL Unione Comuni Pianura Reggiana Unione Terra di Mezzo		Unità Amministrativa speciale per il PNRR e gli Investimenti	31/12/2027
Ufficio unico Avvocatura	Convenzione per la costituzione dell'ufficio comune per l'assistenza legale denominato "Ufficio Unico Avvocatura della Provincia di Reggio Emilia" (approvata con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 22 del 27/09/2022)	Comune di Albinea Comune di Bagnolo in Piano Comune di Baiso Comune di Bibbiano Comune di Brescello Comune di Cadelbosco di Sopra Comune di Campagnola Emilia Comune di Campegine Comune di Canossa Comune di Carpineti Comune di Casalgrande Comune di Casina Comune di Castellarano Comune di Castelnovo di Sotto Comune di Castelnovo ne' Monti	Servizio di supporto che la Provincia ha reso disponibile per comuni e unioni, mettendo a frutto la consolidata esperienza maturata dall'Avvocatura interna nel patrocinio legale della Provincia in tutti gli ambiti in cui ciò si sia reso necessario, dai procedimenti risarcitori a quelli sanzionatori, con un'attenzione particolare al contenzioso in materia di appalti	Servizio Infrastrutture, mobilità sostenibile e patrimonio – UO Contenzioso e trasporti	31/12/2027

		Comune di Cavriago Comune di Fabbrico Comune di Gattatico Comune di Gualtieri Comune di Luzzara Comune di Montecchio Emilia Comune di Novellara Comune di Poviglio Comune di Quattro Castella Comune di Rio Saliceto Comune di Rolo Comune di Rubiera Comune di Sant'Ilario d'Enza Comune di Scandiano Comune di Toano Comune di Ventasso Comune di Vetto Comune di Vezzano sul Crostolo Comune di Viano Comune di Villa Minozzo Unione Colline Matildiche Unione Terra di Mezzo Unione Tresinaro Secchia Unione Val d'Enza Unione Bassa Reggiana	e contratti pubblici		
Ufficio Associato Legalità	Convenzione tra i comuni della provincia di Reggio Emilia e la Provincia stessa per l'esercizio di un ufficio associato di supporto alle attività connesse all'addendum ai protocolli di legalità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore dell'edilizia privata e dell'urbanistica sottoscritti dai comuni della provincia di Reggio Emilia con la Prefettura di Reggio Emilia in data 19 novembre 2015 e 22 giugno 2016 (approvata con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 13 del 18/04/2024)	Tutti i Comuni della Provincia di Reggio Emilia	L'ufficio associato legalità (UAL) raccoglie e completa la documentazione necessaria ai controlli e la invia alla Prefettura, responsabile diretta degli accertamenti antimafia, attraverso il portale ministeriale BDNA e dotandosi altresì di appositi strumenti informatici interni per rendere più rapide le comunicazioni con i comuni.	Servizio Generali Affari	31/12/2029
Sistema Bibliotecario	Convenzione per la partecipazione al sistema bibliotecario della provincia di Reggio Emilia (approvata con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 32 del 27/11/2025)	Regione Emilia-Romagna Comune di Albinea Comune di Bagnolo in Piano Comune di Baiso Comune di Bibbiano Comune di Boretto Comune di Brescello	Dal 1993 è stato istituito il Sistema Bibliotecario della Provincia di Reggio Emilia con la finalità di garantire il miglioramento quantitativo e	Unità Amministrativa speciale per il PNRR e gli Investimenti	31/12/2030

		Comune di Cadelbosco di Sopra Comune di Campagnola Emilia Comune di Campegine Comune di Canossa Comune di Carpineti Comune di Casalgrande Comune di Casina Comune di Castellarano Comune di Castelnovo di Sotto Comune di Castelnovone' Monti Comune di Cavriago Comune di Correggio Comune di Fabbrico Comune di Gattatico Comune di Gualtieri Comune di Guastalla Comune di Luzzara Comune di Montecchio Emilia Comune di Novellara Comune di Poviglio Comune di Quattro Castella Comune di Reggiolo Comune di Reggio Emilia Comune di Rio Saliceto Comune di Rolo Comune di Rubiera Comune di San Martino in Rio Comune di San Polo d'Enza Comune di Sant'Ilario d'Enza Comune di Scandiano Comune di Toano Comune di Ventasso Comune di Vetto Comune di Vezzano sul Crostolo Comune di Viano Comune di Villa Minozzo Biblioteca Medica "Corradini" A.U.S.L. di Reggio Emilia Biblioteca Scientifica "Livi" A.U.S.L. di Reggio Emilia Biblioteca Maldotti Guastalla Fondazione "I Teatri di Reggio Emilia" Istituto Alcide Cervi Istoreco	qualitativo dei servizi bibliotecari offerti ai cittadini		
Ufficio procedimenti disciplinari e	Convenzione finalizzata all'adesione alla gestione associata dell'Ufficio per i	Comune di Brescello, Comune di Gualtieri, Comune di Guastalla, Comune di Luzzara,		Servizio Affari Generali	31/12/2028

attività ispettive	Procedimenti Disciplinari (UPD) e del Servizio ispettivo/all'adesione alla sola gestione associata dell'UPD/all'adesione alla sola gestione associata del Servizio ispettivo (schemi approvati con deliberazione di Consiglio provinciale n. 45 del 18/12/2025)	Comune di Novellara, Comune di Poviglio, Comune di Reggiolo, Unione Bassa Reggiana, Unione Montana Appennino Reggiano, Unione Terra di Mezzo, Unione Val D'Enza			
--------------------	---	---	--	--	--

Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui sopra è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci (rif. Art 8 Decreto 132/2022). Si specifica che, alla data di stesura del presente documento, il termine di approvazione dei bilanci di previsione 2026/2028 degli enti locali è stato differito al 28 febbraio 2026, con Decreto del Ministero dell'Interno del 24 dicembre 2025. Il Presidente dell'ANAC con comunicato n. 1 del 14 gennaio 2026 ha confermato che, per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al 30 marzo 2026.

Il PIAO, ad avvenuta approvazione, viene pubblicato:

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

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

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

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

1. L'Amministrazione: dati generali e di contesto

1.1. Scheda Anagrafica della Provincia di Reggio Emilia

Scheda		Note
Ente	Provincia di Reggio Emilia	
Codice fiscale / P IVA	00209290352	
Codice Ente / ISTAT	035	
Sede	Corso Garibaldi, 59 42121 Reggio Emilia	
Telefono	Centralino 0522/444111	
Sito internet	https://www.provincia.re.it/	
PEC	provinciadireggioemilia@cert.provincia.re.it	
Superficie Totale	2.291,14 kmq	<i>Dati ISTAT anno 2025</i> https://aster.istat.it/#/it/ast/categories/37/10458/IT1,729_1050,1.0
Popolazione	525.586*	<i>* popolazione legale accertata attraverso il censimento del 2021 (cfr. DPR 20 gennaio 2023, pubblicato in GU n.53 del 03-03-2023 – S:O: n. 10)</i>
Dipendenti	168 dipendenti a tempo indeterminato o con incarichi ex art. 90 e 110 TUEL in servizio al 31/12/2025 (rif. Modalità calcolo tab. 1 conto annuale) nessuna unità/anno di personale con contratto flessibile (rif. Modalità calcolo tab 2 conto annuale)	<i>Per l'analisi dell'organizzazione e del personale si rinvia alla Sezione 3 del Piao "Organizzazione e capitale umano".</i> <i>Si specifica che , in considerazione del fatto che sia il Decreto Ministeriale 30 giugno 2022, sia l'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021, non forniscono chiarimenti in merito alle modalità di calcolo del numero dei dipendenti, e anche le linee guida emanate nel comparto, in particolare da ANCI, suggeriscono un sistema (numero dei dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si approva il PIAO, secondo le modalità di calcolo utilizzate per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, ovvero sulla base dei cedolini stipendiali erogati al personale che accede ai fondi della contrattazione integrativa) non praticabile in quanto non sono ancora disponibili i dati del Conto annuale per l'anno 2025 e non si dispone delle relative istruzioni e degli adeguamenti software al</i>

		<i>gestionale, vengono esposti, nella presente scheda, i dati elaborati secondo le istruzioni del conto annuale relativo all'anno 2024 per le tabelle T1 e T2</i>
Risorse Finanziarie	Totale entrate finali (Titoli da 1 a 5): Euro 159.493.140,28 Totale spese finali (Titoli da 1 a 3): Euro 191.400.513,27	<i>Previsioni di entrata e spesa del Bilancio di previsione 2026-2028, annualità 2026, approvato con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 43 del 18.12.2025</i>
Composizione Gruppo Amministrazione Pubblica	<ul style="list-style-type: none"> • Agenzia per la Mobilità Srl; • ACER Azienda Casa Emilia Romagna Reggio Emilia; • ASP Reggio Emilia Città delle Persone; • LEPIDA scpa; • A.C.T. Azienda consorziale Trasporti; • C.R.P.A. Scpa; • Fondazione "I Teatri di Reggio Emilia"; • T.I.L. (indiretta); • Ente gestione parchi Emilia centrale; • Fondazione Palazzo Magnani 	<i>Per l'analisi delle relazioni societarie e del GAP si rinvia al DUP 2026-2028 e al decreto del Presidente n. 207 del 29/12/2025 ad oggetto "Verifica del gruppo Provincia di Reggio Emilia e dell'area di consolidamento – Esercizio 2025"</i>
Composizione e ruolo degli organi di indirizzo e di governo	Presidente: Giorgio Zanni Per informazioni di dettaglio su composizione e ruolo degli organi di indirizzo e di governo (Presidente, Consiglio provinciale e Assemblea dei Sindaci): si rinvia al sito istituzionale dell'Ente	<i>Organi di indirizzo e di governo</i> https://www.provincia.re.it/istituzione/organi-di-governo/
Statuto	Approvato dall'Assemblea dei Sindaci con deliberazione n. 5 del 22/07/2015, in vigore dal 24/08/2015; modificato dall'Assemblea dei Sindaci con deliberazione n. 5 del 9/05/2019, in vigore dal 5/07/2019,	<i>Statuto:</i> https://www.provincia.re.it/istituzione/statuto-e-regolamenti/statuto/

1.2. Analisi del contesto

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

La maggior parte di questi ambiti di interesse sono analizzati e descritti nel Documento Unico di Programmazione 2026/2028, cui integralmente si rinvia; si fa riferimento in particolare a:

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

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

Analisi demografica

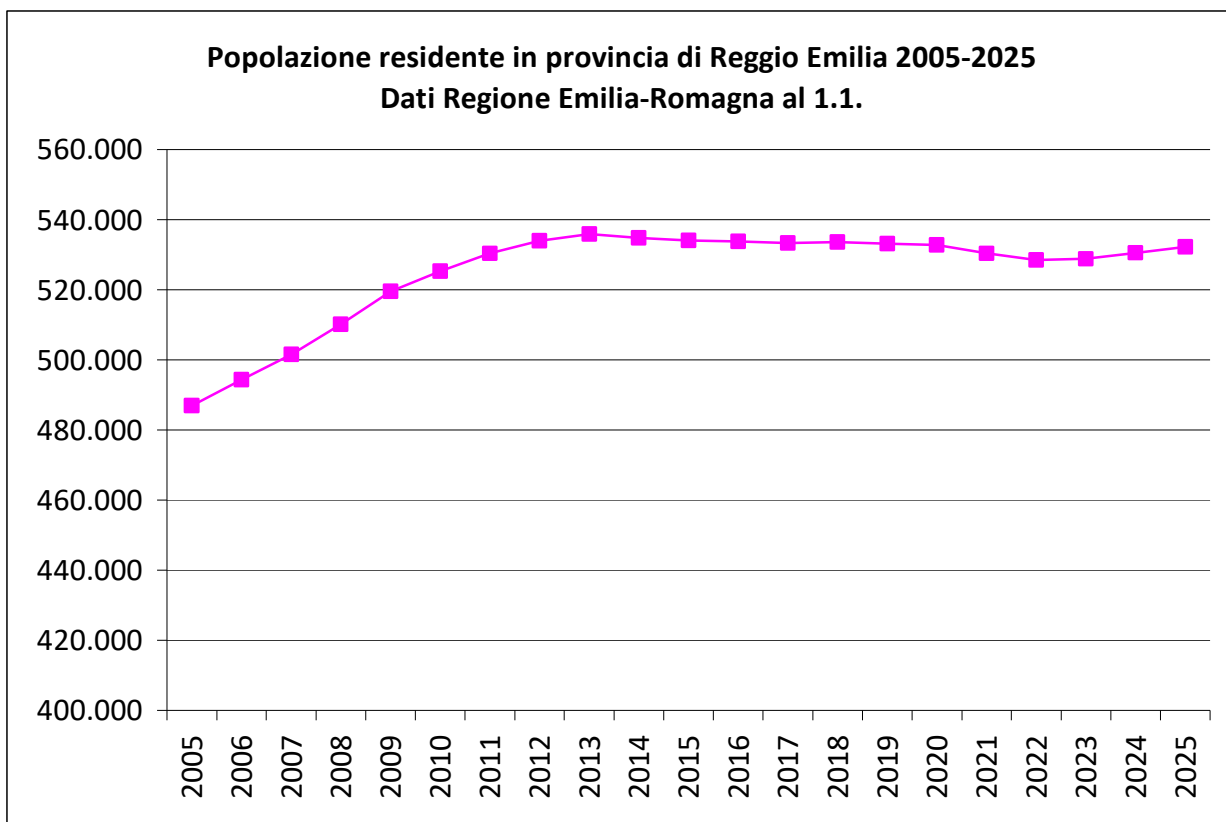
Nota metodologica:

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

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

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

La popolazione residente in provincia di Reggio Emilia al 1° gennaio 2025 ammonta a 532.237 unità, un dato in crescita per il terzo anno consecutivo. Nell'ultimo anno, infatti, la popolazione residente è cresciuta di 1.675 unità (+0,3%).



Con questo dato la nostra provincia si colloca in linea con il tasso medio di crescita demografica annua delle altre province emiliano-romagnole. La provincia cresciuta maggiormente è stata Modena (0,4%), mentre Ferrara e Ravenna risultano in leggera decrescita.

Il dato provinciale è la somma dei residenti nei 42 comuni della provincia reggiana, i quali però mostrano dinamiche demografiche molto variegate al loro interno. 28 Comuni risultano in crescita, 14 in calo.

Area montana, collinare e pedemontana

Il comune di Ventasso è quello che si conferma essere quello con il maggiore spopolamento di tutta la provincia: nel 2024 ha registrato, infatti, un calo di ulteriori 55 residenti (-1,4%). Villa Minozzo perde solo 3 residenti. In leggero calo, nel 2024, Toano (-11 residenti) e Canossa (-5), mentre i restanti comuni dell'Appennino reggiano risultano in crescita demografica.

Numero di residenti al 1° gennaio (raffronto annuale e decennale)
Dati Regione Emilia-Romagna al 1.1.

	2015	2024	Differenza '24-'25		Differenza '15-'25		
			2025 N	%	N	%	
Albinea	8.883	8.917	8.996	79	0,9%	113	1,3%
Bagnolo in Piano	9.713	9.672	9.689	17	0,2%	-24	-0,2%
Baiso	3.391	3.234	3.272	38	1,2%	-119	-3,5%
Bibbiano	10.260	10.244	10.230	-14	-0,1%	-30	-0,3%
Boretto	5.310	5.325	5.391	66	1,2%	81	1,5%
Brescello	5.623	5.587	5.583	-4	-0,1%	-40	-0,7%
Cadelbosco di Sopra	10.607	10.798	10.815	17	0,2%	208	2,0%
Campagnola	5.664	5.558	5.569	11	0,2%	-95	-1,7%
Campegine	5.229	5.448	5.479	31	0,6%	250	4,8%
Canossa	3.860	3.787	3.782	-5	-0,1%	-78	-2,0%
Carpineti	4.103	3.912	3.913	1	0,0%	-190	-4,6%
Casalgrande	19.231	19.026	19.069	43	0,2%	-162	-0,8%
Casina	4.502	4.579	4.625	46	1,0%	123	2,7%
Castellarano	15.269	15.268	15.218	-50	-0,3%	-51	-0,3%
Castelnovo di Sotto	8.439	8.656	8.731	75	0,9%	292	3,5%
Castelnovo Ne' Monti	10.543	10.363	10.395	32	0,3%	-148	-1,4%
Cavriago	9.818	9.900	9.955	55	0,6%	137	1,4%
Correggio	25.931	25.273	25.319	46	0,2%	-612	-2,4%
Fabbrico	6.799	6.817	6.851	34	0,5%	52	0,8%
Gattatico	5.895	5.719	5.737	18	0,3%	-158	-2,7%
Gualtieri	6.576	6.308	6.375	67	1,1%	-201	-3,1%
Guastalla	15.073	14.689	14.660	-29	-0,2%	-413	-2,7%
Luzzara	9.337	8.604	8.600	-4	0,0%	-737	-7,9%
Montecchio Emilia	10.535	10.536	10.481	-55	-0,5%	-54	-0,5%
Novellara	13.774	13.283	13.313	30	0,2%	-461	-3,3%
Poviglio	7.239	7.170	7.217	47	0,7%	-22	-0,3%
Quattro Castella	13.191	13.275	13.269	-6	0,0%	78	0,6%
Reggio Emilia	171.869	171.316	172.361	1.045	0,6%	492	0,3%
Reggiolo	9.183	9.280	9.309	29	0,3%	126	1,4%
Rio Saliceto	6.267	6.088	6.144	56	0,9%	-123	-2,0%
Rolo	4.146	4.004	4.011	7	0,2%	-135	-3,3%
Rubiera	14.875	14.840	14.713	-127	-0,9%	-162	-1,1%
San Martino in Rio	8.099	8.258	8.243	-15	-0,2%	144	1,8%
San Polo d'Enza	6.100	6.197	6.139	-58	-0,9%	39	0,6%
Sant'Ilario d'Enza	11.198	11.395	11.480	85	0,7%	282	2,5%
Scandiano	25.406	25.970	26.068	98	0,4%	662	2,6%
Toano	4.466	4.176	4.165	-11	-0,3%	-301	-6,7%
Ventasso	4.306	3.923	3.868	-55	-1,4%	-438	-10,2%
Vetto	1.895	1.781	1.797	16	0,9%	-98	-5,2%
Vezzano s. C.	4.286	4.400	4.407	7	0,2%	121	2,8%
Viano	3.408	3.429	3.444	15	0,4%	36	1,1%
Villa Minozzo	3.787	3.557	3.554	-3	-0,1%	-233	-6,2%

Famiglie

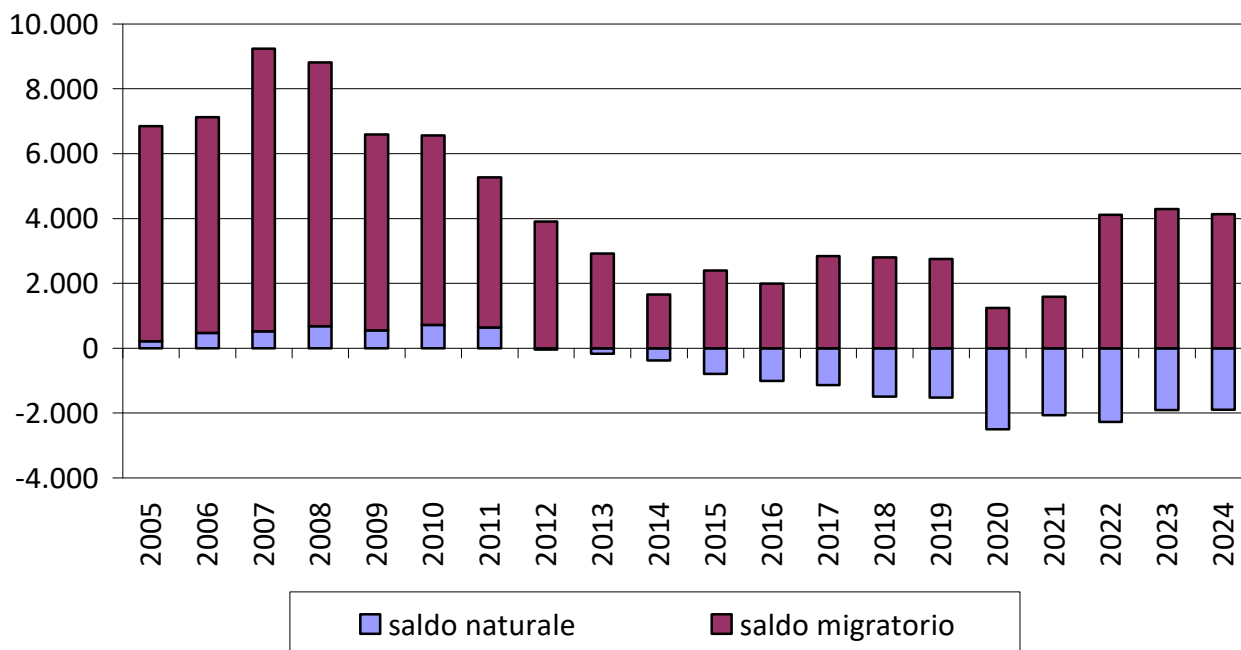
Torna a crescere nel 2024, per il terzo anno consecutivo, anche il numero delle famiglie in provincia di Reggio Emilia, che al 1° gennaio 2025 ha raggiunto il massimo storico con 234.867 unità. Al 1° gennaio 2025 la famiglia media è composta da 2,27 componenti. Le famiglie meno numerose (2,06 componenti in media) si trovano nei comuni appenninici.

Componenti per famiglia per Unioni di Comuni al 1.1.2025	
Dati Regione Emilia-Romagna	
Reggio Emilia città	2,12
Unione Colline matildiche	2,35
Unione Terra di Mezzo	2,42
Unione Tresinaro Secchia	2,33
Unione Val d'Enza	2,35
Unione Bassa reggiana	2,42
Unione Appennino reggiano	2,06
Unione Pianura reggiana	2,40
Totale	2,27

Saldo naturale e saldo migratorio

L'incremento demografico che si registra nella nostra provincia negli ultimi tre anni è frutto di una ripresa del saldo migratorio (ovvero la differenza tra iscrizioni e cancellazioni anagrafiche) che, dopo i due anni di pandemia è tornato a livelli più alti rispetto al periodo pre-pandemico ed ha, negli ultimi tre anni, compensato il saldo naturale negativo, ovvero la differenza tra nati e morti.

**Saldo naturale e saldo migratorio
in provincia di Reggio Emilia (dati Istat al 31.12.)**



L'aumento demografico registrato nel 2024 è il risultato di un saldo naturale negativo (-1.895) compensato da un saldo migratorio positivo sia per quanto riguarda l'interno (1.278) che l'estero (2.853).

Per quanto riguarda il saldo naturale, i valori peggiori si sono registrati nei maggiori centri urbani (Reggio Emilia, Scandiano e Correggio). Il solo comune di Boretto ha fatto registrare, nel 2024, un saldo naturale positivo.

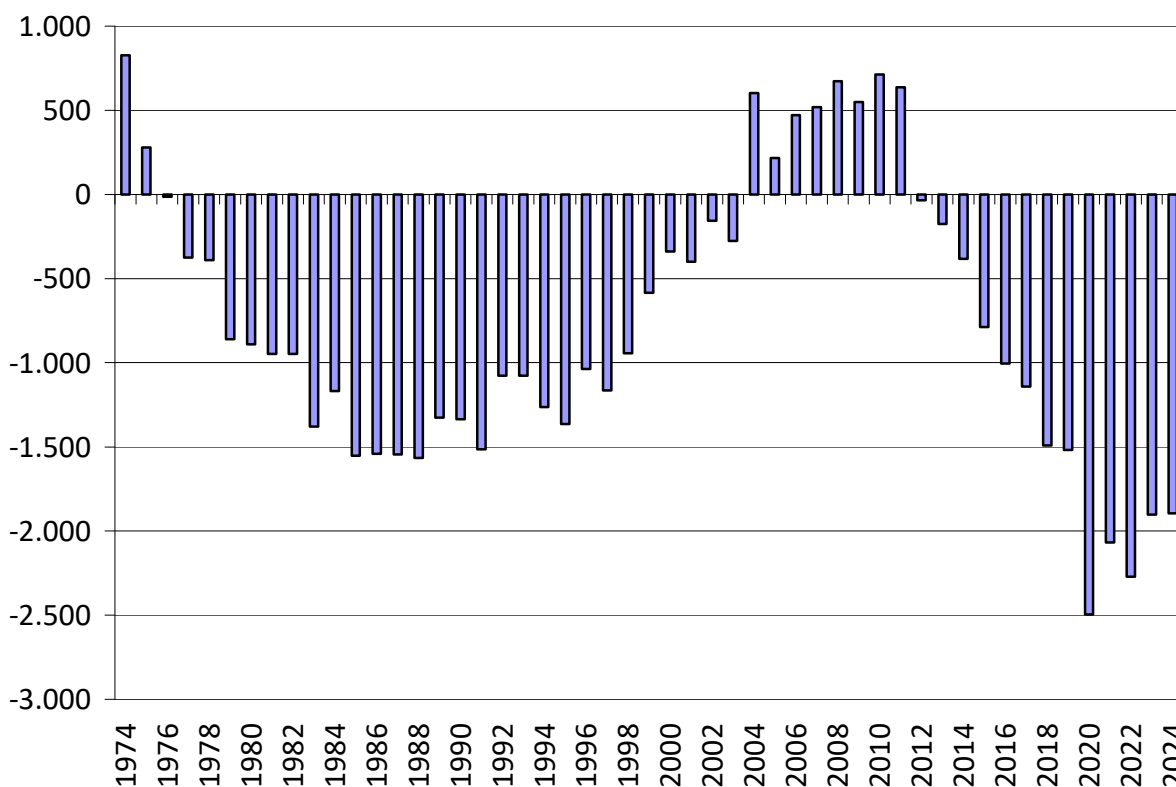
Rubiera e in misura minore San Martino in Rio hanno fatto invece registrare valori particolarmente negativi rispetto al saldo migratorio interno (ovvero il trasferimento di residenza da e verso altri comuni italiani). Reggio Emilia e Scandiano, al contrario, hanno riportato i valori più positivi.

Infine, il dato del saldo migratorio con l'estero ha visto primeggiare di gran lunga il capoluogo di provincia, ma è stato positivo anche in tutti gli altri comuni con l'eccezione di Rubiera e Castellarano.

Il saldo naturale

Il saldo naturale (ovvero la differenza tra il numero dei nati vivi e quello dei morti, cfr. grafico 3) è stato positivo fino al 1975, negativo dal 1976 al 2003, poi nuovamente positivo per pochi anni (dal 2004 al 2011) e risulta fortemente negativo dal 2012 fino al 2020, il primo anno di pandemia, quando l'altissimo numero di deceduti ha fatto registrare un record negativo anche al saldo naturale (-2.498). Anche nel 2024 il saldo naturale rimane negativo (-1.895) e su livelli più bassi rispetto al periodo pre-pandemico.

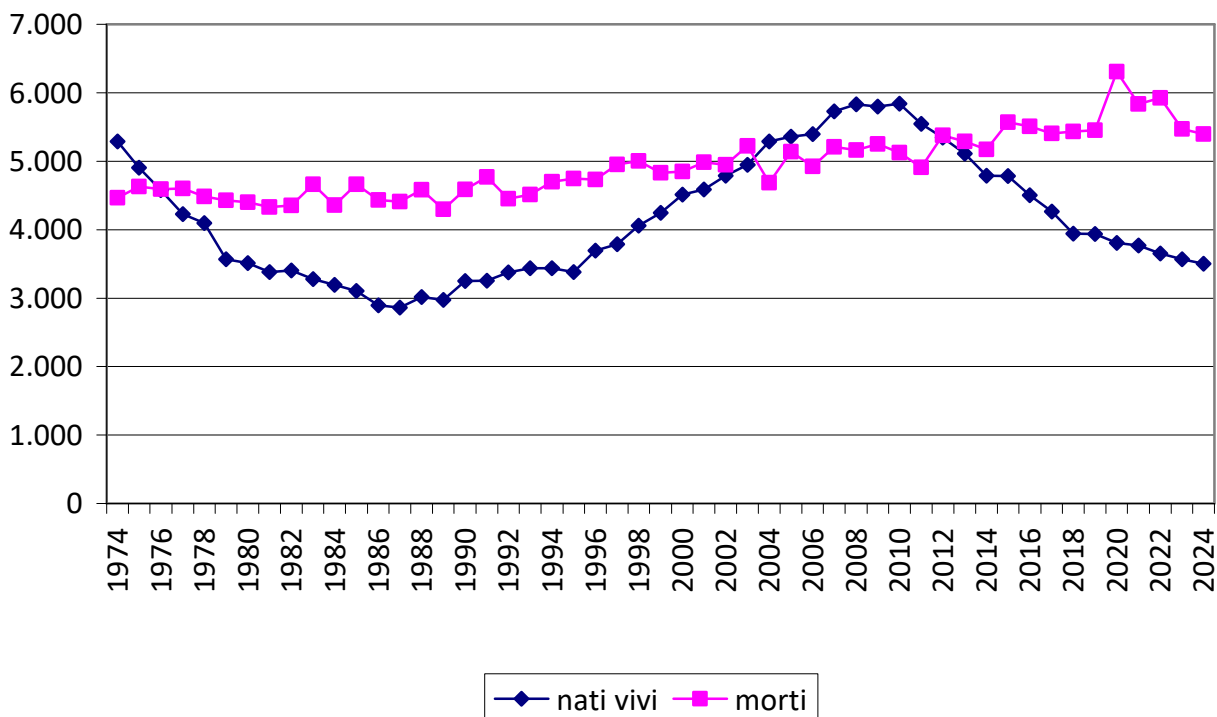
**Saldo naturale in provincia di Reggio Emilia
1974-2024 (dati Istat al 31.12.)**



Da notare come il numero dei morti per anno nella provincia di Reggio Emilia abbia subito negli anni variazioni relativamente poco significative fino al 2019, passando dai 4.465 del 1974 ai 5.455 del 2019. Nel 2020 è stato raggiunto il record di 6.308 decessi, ma anche nel 2021 e nel 2022 il numero dei morti è rimasto superiore alla media di lungo periodo. Il dato del 2024 si attesta su un numero annuale di decessi (5.399) simile al periodo pre-pandemico.

Il numero delle nascite ha seguito, invece, un andamento diverso negli ultimi cinquant'anni. Dai 5.292 nati vivi nel 1974 il numero è andato calando fino alla fine degli anni '80 in cui si è raggiunto il minimo storico con 2.865 nuovi nati nel 1987. Da allora il numero dei nati per anno è tornato a salire raggiungendo un nuovo massimo nel 2010 con 5.842 nati. Dal 2011 il dato è nuovamente in calo e ha raggiunto, nel 2024, quota 3.504 nati per anno.

Nati vivi e morti in provincia di Reggio Emilia
(dati Istat al 31.12.)

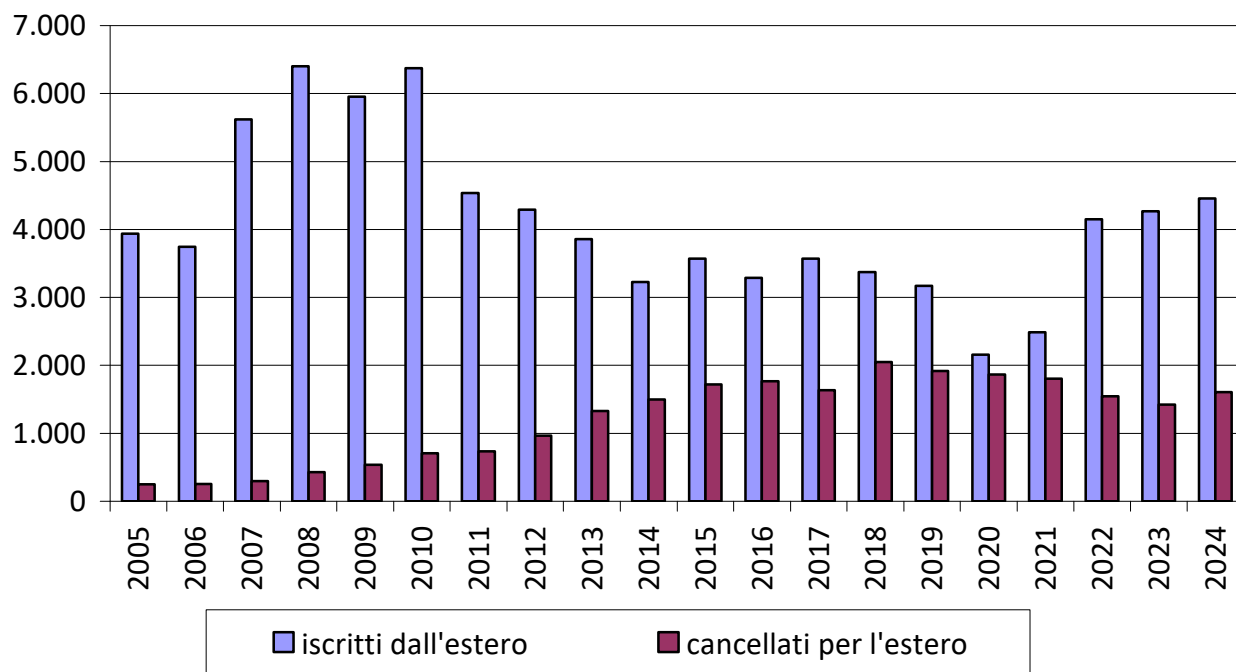


Il saldo migratorio: chi si sposta dove va?

Nel corso del 2024 nella nostra provincia 12.981 persone hanno trasferito la propria residenza verso altri comuni italiani, nella metà dei casi verso altri comuni reggiani. Entrambi i dati sono rimasti pressoché invariati nel corso degli ultimi vent'anni. Allo stesso tempo, nel 2024 hanno trasferito la loro residenza da altri comuni italiani verso la nostra provincia 14.259 persone, anche in questo caso un numero che negli ultimi vent'anni è oscillato poco.

Molto diverso è, invece, il bilancio migratorio con l'estero che ha visto delle fasi diverse nel corso dell'ultimo ventennio. Gli iscritti dall'estero (cittadini presumibilmente ma non sicuramente stranieri) hanno visto un picco tra il 2008 ed il 2010, calati negli anni della pandemia e oggi tornati su livelli più alti rispetto a prima della pandemia. Per contro è interessante osservare la dinamica del numero di cittadini che sono emigrati verso l'estero dalla nostra provincia. Da numeri molto bassi del 2005 (252), gli emigrati sono passati a 2.047 nel 2018 e sono stati 1.605 nel 2024.

Trasferimenti di residenza da e verso la provincia di Reggio Emilia (dati Istat al 31.12.)



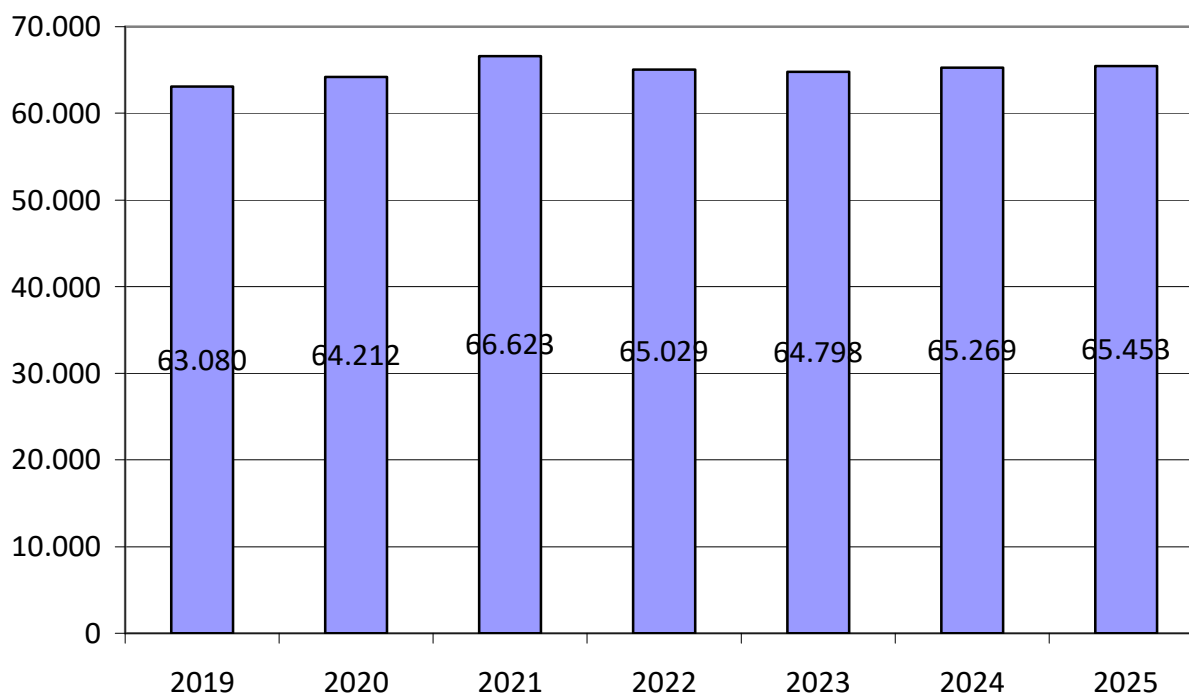
Le dinamiche demografiche comune per comune

Il dato provinciale è la somma dei residenti nei 42 comuni della provincia reggiana, i quali però mostrano dinamiche demografiche molto variegata al loro interno. 29 comuni risultano cresciuti nel corso del 2024 (in testa Reggio Emilia con +1.311 residenti, +0,8%), 13 in calo. Tra questi ultimi si trovano il comune montano di Ventasso (-1,4%), ma anche comuni di pianura come Rubiera (-1%), San Polo d'Enza e Montecchio (-0,4%).

Considerando un arco temporale più lungo, però, il quadro cambia sensibilmente. Negli ultimi dieci anni, infatti, i comuni in crescita demografica sono stati 20 contro 22 comuni in calo. Nel decennio hanno fatto registrare tassi di aumento demografico superiore alla media provinciale Campegine e Castelnovo di Sotto. La zona che si è, invece, maggiormente spopolata è stata quella appenninica: otto dei primi dieci comuni con il maggior calo demografico sono comuni montani (nell'ordine Ventasso, Villa Minozzo, Toano, Carpineti, Vetto, Baiso e Canossa), gli altri due sono Luzzara e Gualtieri.

La popolazione straniera

La popolazione straniera residente in provincia di Reggio Emilia al 1. gennaio 2025 conta 65.453 persone, un numero che dalla pandemia ad oggi ha subito poche variazioni. Gli stranieri rappresentano oggi il 12,3% della popolazione residente.

**Popolazione straniera residente in provincia di Reggio Emilia - dati Istat
al 1.1.**


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

Popolazione residente al 1° gennaio 2025 in provincia di Reggio Emilia dati Istat in ordine di consistenza percentuale decrescente			
Comune	Totale residenti	Di cui stranieri	% stranieri
Rolo	4.014	719	17,9%
Fabbrico	6.844	1.206	17,6%
Reggio nell'Emilia	172.518	29.040	16,8%
Luzzara	8.573	1.367	15,9%
Campegine	5.385	772	14,3%
Novellara	13.299	1.906	14,3%
Boretto	5.349	750	14,0%
Campagnola Emilia	5.564	774	13,9%
Rio Saliceto	6.112	816	13,4%
Brescello	5.567	742	13,3%
Poviglio	7.163	923	12,9%
Castelnovo di Sotto	8.704	1.113	12,8%
Toano	4.160	506	12,2%
Guastalla	14.617	1.769	12,1%
Sant'Ilario d'Enza	11.465	1.370	11,9%

Gualtieri	6.365	729	11,5%
Reggiolo	9.292	1.041	11,2%
Cadelbosco di Sopra	10.747	1.156	10,8%
Correggio	25.216	2.685	10,6%
Baiso	3.251	341	10,5%
Villa Minozzo	3.518	362	10,3%
Gattatico	5.739	584	10,2%
San Polo d'Enza	6.110	617	10,1%
Castelnovo ne' Monti	10.397	1.038	10,0%
Bagnolo in Piano	9.604	928	9,7%
Rubiera	14.610	1.377	9,4%
San Martino in Rio	8.223	756	9,2%
Canossa	3.757	340	9,0%
Cavriago	9.939	898	9,0%
Montecchio Emilia	10.427	900	8,6%
Carpineti	3.905	325	8,3%
Casina	4.590	374	8,1%
Bibbiano	10.220	803	7,9%
Ventasso	3.845	287	7,5%
Casalgrande	19.041	1.419	7,5%
Scandiano	25.955	1.855	7,1%
Vezzano sul Crostolo	4.392	309	7,0%
Viano	3.430	234	6,8%
Vetto	1.790	122	6,8%
Castellarano	15.220	1.013	6,7%
Quattro Castella	13.235	734	5,5%
Albinea	8.961	453	5,1%
totale	531.113	65.453	12,3%

Tra le dieci nazionalità maggiormente rappresentate in provincia sono calate, rispetto all'anno scorso, la Marocchina, l'Albanese, l'Indiana, la Cinese e la Moldava, mentre sono cresciute la Rumena, la Pakistana, l'Ucraina, la Nigeriana e soprattutto l'Egiziana (+27,6%).

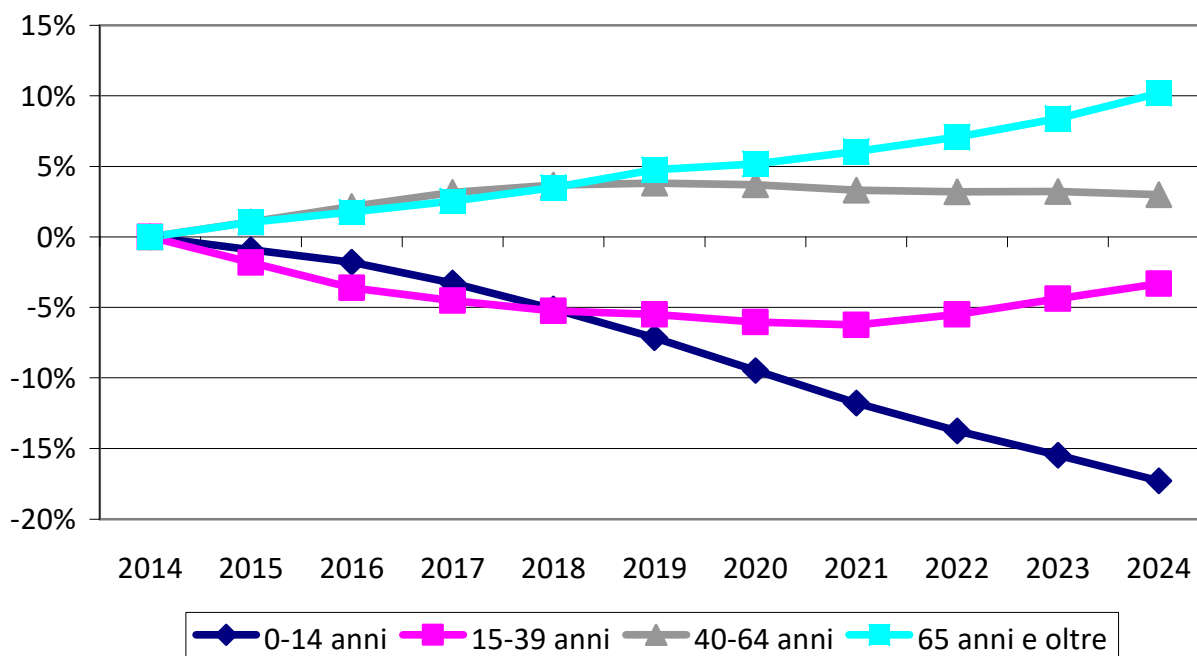
Le dieci nazionalità straniere più numerose al 1.1.2024 – dati Istat			
	Residenti	Differenza 2024 su 2023	Differenza % 2024 su 2023
Marocco	6.723	-303	-4,3%
Romania	6.407	56	0,9%
Albania	5.828	-66	-1,1%
India	5.450	-102	-1,8%
Pakistan	5.209	223	4,5%
Cina	5.037	-35	-0,7%
Ucraina	4.855	307	6,8%
Nigeria	2.576	98	4,0%

Egitto	2.453	531	27,6%
Moldova	2.327	-220	-8,6%

Struttura d'età

Il grafico 6 illustra la variazione della consistenza delle varie classi d'età della popolazione reggiana. L'invecchiamento della popolazione è reso evidente dal calo sempre più veloce, nella serie decennale con base al 2014, delle classi di età più giovani e dal contemporaneo aumento sempre più veloce delle classi di età più anziane.

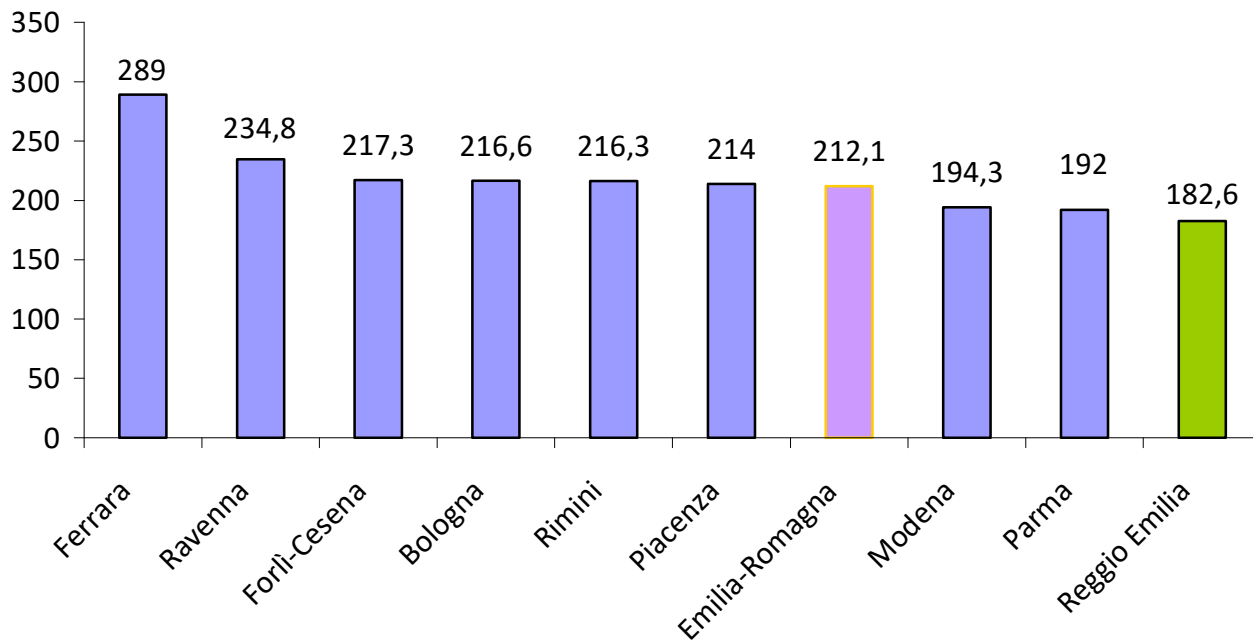
Classi di età della popolazione residente. Variazioni con base 2014 - dati Regione Emilia-Romagna al 31.12.



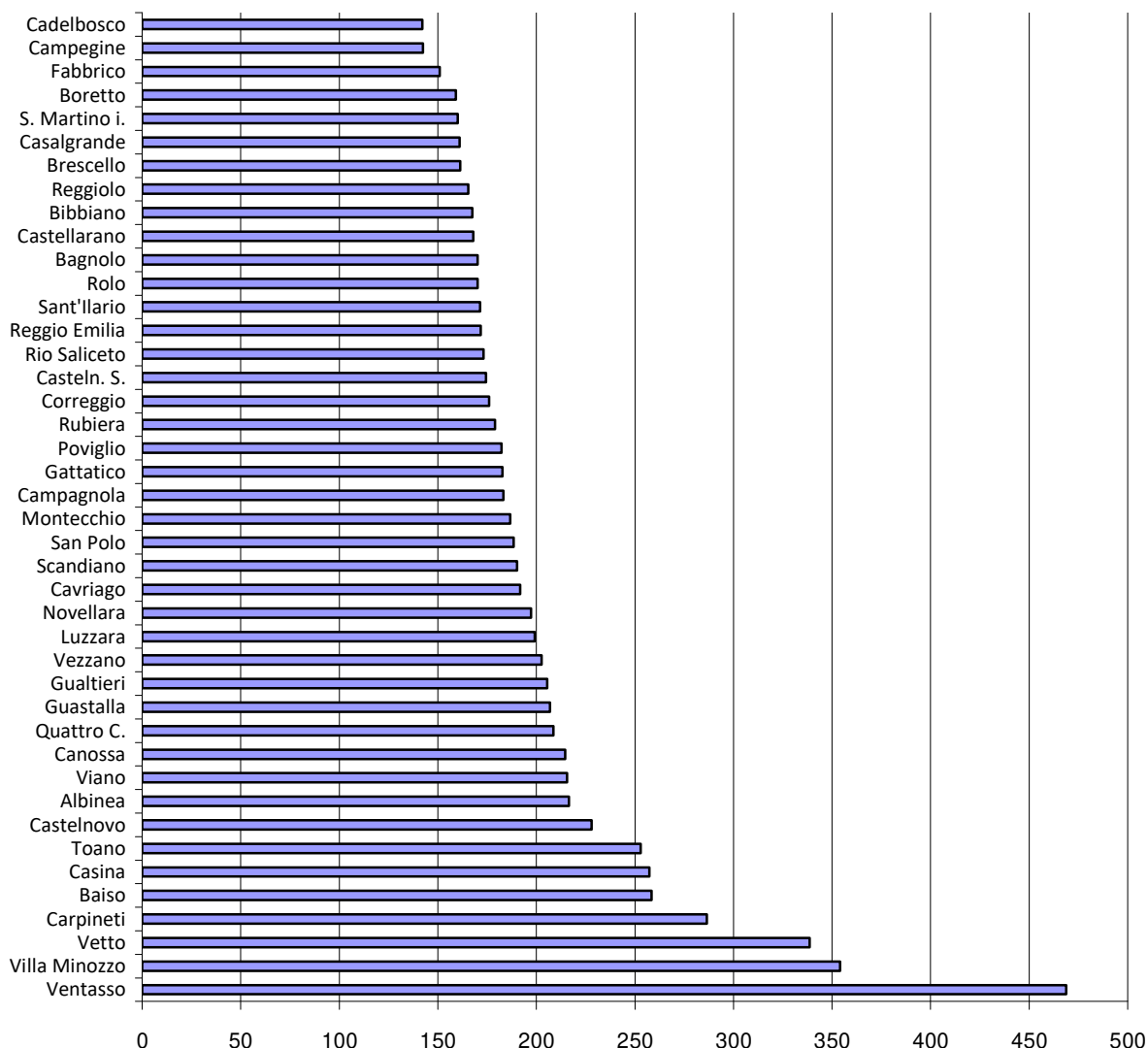
In termini assoluti, negli ultimi dieci anni i giovani sotto i 40 anni sono diminuiti di 18.913 unità, mentre gli ultra 40enni sono aumentati di 17.064 unità.

Nonostante questi dati, la provincia di Reggio Emilia è la provincia più "giovane" dell'Emilia-Romagna con 182,6 ultra 65enni per ogni 100 giovani sotto i 14 anni al 1.1.2025 (erano 170,2 al 1.1.2024). Questo indice di vecchiaia è ancora una volta il più basso di tutte le province emiliano-romagnole.

**Indice di vecchiaia nelle province emiliano-romagnole -
dati Regione Emilia-Romagna al 1.1.2025**



L'indice di vecchiaia varia, tuttavia, in maniera significativa da comune a comune. I valori più alti si registrano a Ventasso (469), Villa Minozzo (354), Vetto (339) e Carpineti (286), mentre il valore più basso è quello di Cadelbosco di Sopra e Campegine (entrambi a 142).

**Indice di vecchiaia per comune - dati Regione Emilia-Romagna al
1.1.2025**

Il Benessere Equo e Sostenibile (BES)

Dal 2020 la Provincia di Reggio Emilia collabora al progetto BES delle Province, insieme ad altre 33 Province e a 9 Città metropolitane, con l'obiettivo di standardizzare la raccolta ed elaborazione di indicatori territoriali di sviluppo sostenibile dei territori provinciali. Il progetto, inserito nel Programma Statistico Nazionale, è finalizzato a favorire azioni politiche informate secondo obiettivi di sviluppo sostenibile e all'individuazione di un set di indicatori utilizzati nei documenti programmatici secondo una concezione multidimensionale di benessere e sostenibilità. Il rapporto BES 2025 della Provincia di Reggio Emilia è consultabile al seguente link <https://www.provincia.re.it/aree-tematiche/osservatori-e-statistiche/statistica/bes-delle-province/>

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

Nota metodologica:

La pubblicazione del Bes delle Province e Città metropolitane 2025 copre undici aree tematiche suddivise per temi. Ciascun indicatore riporta i valori dell'ultimo dato disponibile secondo le varie fonti. Inevitabilmente, pertanto, non tutti i dati si riferiscono al medesimo anno per la diversa periodicità di pubblicazione dei dati.

Salute e Sanità

La speranza di vita alla nascita dei residenti nella provincia di Reggio Emilia è di 84,3 anni, valore migliore di quello regionale, a sua volta migliore di quello nazionale. La speranza di vita stimata per gli uomini è di 82,6 anni, in aumento di un anno, mentre quella per le donne – 86 anni – è sensibilmente più alta, ma è aumentata di soli 0,2 anni rispetto alle stime del 2023.

Il tasso di mortalità per tumore per 10.000 abitanti maschi, riferito al 2022, è superiore a quello delle donne (rispettivamente 26,6 e 19,6 decessi). Tuttavia, il primo è migliorato rispetto ai 29,1 decessi del 2021, mentre il dato riferito alle donne è rimasto pressoché invariato (era 19,7). Lo stesso indicatore, riferito alla sola popolazione tra i 20 ed i 64 anni, riporta invece un valore di 6,6 decessi per 10.000 abitanti, dato in calo rispetto ai 7,4 decessi dell'anno precedente.

Continua ad aumentare la percentuale di ospedalizzati che emigrano per le cure in altra regione. Il dato è passato dal 5% del 2020 al 6,5% nel 2023, ultimo dato disponibile. Si tratta di un valore più alto rispetto alla media regionale ma più basso di quello nazionale.

Qualità dei servizi

Gli indicatori sulla qualità dei servizi offerti in provincia di Reggio Emilia restituiscono un quadro per molti aspetti positivo.

Relativamente buona la durata media dei procedimenti civili (432,5 giorni), più bassa in provincia di Reggio Emilia sia della media regionale (619,4 giorni) sia di quella nazionale (947 giorni).

Dopo essere sceso sotto il 100% nel 2023, l'indice di sovraffollamento dell'istituto di pena reggiano è tornato a salire, raggiungendo il 102,1%, dato comunque sensibilmente migliore rispetto ad altri istituti di pena.

Il numero di passeggeri del trasporto pubblico locale nel capoluogo di provincia è salito, nel 2023, da 90,8 a 101,4 passeggeri per abitante per anno, un dato però ancora basso rispetto a quelli del resto della regione (148,3) e del territorio nazionale (170,2). In questo contesto va riportato anche che la provincia di Reggio Emilia, nella speciale classifica del Sole24Ore sull'Ecosistema urbano 2025, risulta essere quella con il maggior tasso di motorizzazione in Italia, con 88 auto circolanti ogni 100 abitanti.

Lavoro

La percentuale di giovani tra i 15 ed i 29 anni che non lavorano e non studiano (i cosiddetti NEET) è calata anche nel 2024, passando dal 10,4% del 2023 al 9,1%. La provincia di Reggio Emilia condivide questo positivo andamento con il restante territorio regionale e nazionale, ma il dato provinciale, anche nel 2024, è ancora più basso (e quindi migliore) di quello regionale e di quello nazionale.

Il tasso di inattività della popolazione in età lavorativa (rapporto tra le persone non appartenenti alle forze lavoro e la corrispondente popolazione di riferimento), è salito, tra il 2023 ed il 2024, dal 35,3% al 37,4%, un dato superiore alla media regionale ma migliore di

quella nazionale. In aumento, in particolare, il tasso di inattività giovanile riferito alla sola popolazione tra i 15 ed i 29 anni, aumentato dal 50,9% al 56,8%.

Sostanzialmente stabile, invece, la differenza di genere nel tasso di inattività (da 12,9 a 12,6 punti percentuali). Il tasso di occupazione della popolazione tra i 20 ed i 64 anni è calato, tra il 2023 ed il 2024, in provincia di Reggio Emilia dal 75,5% al 74,5% di occupati sul totale della stessa fascia d'età, un dato di poco peggiore della media regionale ma decisamente più alto, e quindi migliore, del dato medio nazionale. Nel medesimo periodo, la differenza tra il tasso di occupazione femminile e quello maschile è leggermente calata in provincia di Reggio Emilia, attestandosi ora a -11,9 punti percentuali (era di -14,7 p.p. nel 2023).

Negativo l'andamento del tasso di occupazione della popolazione tra i 15 ed i 29 anni, in calo tra il 2023 ed il 2024 dal 44% al 38,9%, anche in questo caso su valori peggiori della media regionale ma migliori di quella nazionale. Aumentano ancora, seppur di poco, le giornate retribuite nell'anno ai lavoratori dipendenti (259,7 giornate retribuite nel 2023, +1,3 giornate rispetto al 2022).

Nonostante i dati illustrati sopra, nel 2024 il tasso di disoccupazione in provincia di Reggio Emilia è sceso dal 5% al 3,5% raggiungendo livelli migliori sia rispetto al resto della regione sia rispetto al restante territorio nazionale. Lo stesso vale per il tasso di disoccupazione giovanile (passato dall'8,6% del 2023 al 7,4% nel 2024)

Benessere economico

Il reddito disponibile delle famiglie pro capite della provincia di Reggio Emilia nel 2023 è stato di 26.654,55 €, 1.435,05 € in più rispetto al 2022. In crescita, nel 2023, anche la retribuzione media annua dei lavoratori e le lavoratrici dipendenti nella nostra provincia (+837,05 € rispetto al 2022) così come, nel 2024, l'importo medio annuo delle pensioni (+254,42 € rispetto al 2023). Tutti e tre questi dati sono superiori sia alle medie regionali che a quelle nazionali.

Le pensioni di importo inferiore ai 500 euro, nel 2024 sono state il 18,21% del totale delle pensioni, una percentuale stabile rispetto al 18,08% del 2023.

Nel 2023 le lavoratrici dipendenti in provincia di Reggio Emilia hanno guadagnato mediamente 10.369,66 € all'anno in meno rispetto ai colleghi maschi, un dato pressoché stabile rispetto ai 10.301,82 € dell'anno precedente. Questo gap rimane più alto, anche nel 2023, rispetto alla media regionale e soprattutto rispetto a quella nazionale.

Infine, il tasso di turisticità, che esprime il numero di giorni di permanenza nella struttura ricettiva per abitante, con un valore di 1,5 risulta significativamente più basso in provincia di Reggio Emilia rispetto alla media regionale di 9,1 e della media nazionale di 7,9. I dati sono riferiti al 2024.

Sicurezza

I dati sulla sicurezza qui analizzati restituiscono un quadro complessivamente peggiorato rispetto al 2022, ma con valori ancora in gran parte inferiori al contesto regionale e nazionale.

Tutti i dati di questa dimensione si riferiscono al 2023 e sono calcolati su 100.000 abitanti. Il tasso di omicidi volontari consumati in provincia di Reggio Emilia è stato di 0,4, ma nel 2022 il dato per la provincia di Reggio Emilia era di 0,2.

In aumento rispetto al 2022 anche il tasso di rapine con 35,8 fattispecie denunciate (erano 31,9 nel 2022), così come il dato relativo alle truffe e frodi informatiche, che nel 2023 sono state 402,6, mentre l'anno precedente il valore si era fermato a 350,9.

Sebbene peggiorati, quindi, questi indicatori danno per la nostra provincia valori molto inferiori, e quindi migliori, sia alla media regionale che a quella nazionale.

Il dato di 10,2 violenze sessuali ogni 100.000 abitanti in provincia di Reggio Emilia, invece, è migliorato nel 2023 rispetto all'anno precedente, quando era di 12, ed è molto migliore rispetto al dato regionale e sostanzialmente in linea con quello nazionale. Il numero di chiamate al 1522, il numero di emergenza anti violenza e stalking, è stato di 35,42 per 100.000 abitanti, un numero molto inferiore al dato regionale e ancor di più a quello nazionale.

Per quanto riguarda, invece, la sicurezza stradale, la percentuale di feriti per 100 incidenti stradali è in leggero aumento negli ultimi anni: 129,1 nel 2021, 130,4 nell'anno successivo 2022 e 132,3 nel 2023, discostandosi poco dal valore regionale e da quello nazionale. Sulle strade extraurbane, invece, nel 2023 il dato è peggiorato di più, passando da 136,8 feriti per 100 incidenti stradali a 147. È peggiorato, infine, anche nel 2023 il tasso di feriti in incidenti stradali riferito non agli incidenti ma ad ogni 100.000 abitanti. Questo valore era stato di 380 nel 2021 e di 420 nel 2022, raggiungendo il valore di 437,2 nel 2023. In questo caso il dato regionale è peggiore di quello della nostra provincia e quello nazionale è migliore.

Paesaggio e patrimonio culturale

La densità di verde storico e parchi urbani di notevole interesse pubblico (ai sensi del D.lgs. 42/2004) sul totale delle superfici urbane della città di Reggio Emilia nel 2023 era dell'1,1%, stabile rispetto all'anno precedente. Il dato è superiore alla media regionale ma inferiore a quella nazionale (dato riferito ai comuni capoluogo di provincia).

Il numero di strutture espositive permanenti come musei, aree archeologiche e monumenti aperti al pubblico, dato ponderato per il numero di visitatori nel 2022 è stabile rispetto al 2021 ed ammonta a 0,49 strutture per 100 chilometri quadrati, meno della metà rispetto al dato regionale e un terzo di quello nazionale.

La provincia di Reggio Emilia risulta altresì meno fornita di biblioteche (14,5 per 100.000 abitanti) soprattutto rispetto al resto della regione, dove per 100.000 abitanti vi sono mediamente 23,65 biblioteche, ma anche nel confronto con il resto del territorio nazionale dove ve ne sono mediamente 23,14 (dato al 2024).

Anche nel 2024, come nei tre anni precedenti, spicca invece in positivo il dato relativo al numero di beni immobili culturali, architettonici e archeologici registrati nel sistema informativo VIR – Vincoli in rete: con 304,91 beni culturali ogni 100 chilometri quadrati, il territorio reggiano ne risulta quasi tre volte più fornito rispetto al resto dell'Emilia-Romagna e quasi quattro volte in più rispetto alla media nazionale.

Un altro dato positivo registrato nel territorio reggiano è l'alta percentuale (80,95%) di Comuni in cui sono presenti aree di particolare interesse naturalistico, un dato superiore sia alla media regionale sia soprattutto alla media nazionale. Il dato si riferisce al 2024 ed è sui medesimi valori rispetto alle tre rilevazioni precedenti.

Ambiente

Per quanto riguarda la qualità ambientale, con 57,7 m² di verde urbano per abitante il nostro capoluogo di provincia ne risulta molto più fornito di altri, sebbene il dato sia in lieve calo rispetto agli anni precedenti (erano 60,4 m² nel 2021).

Sono migliorati, invece, nel 2023 due dati della qualità dell'aria: il valore più elevato di concentrazione media annua di PM2.5 è sceso da 18 a 15 µg/m³ e quello dell'NO2 nei capoluoghi è passato da 32 a 29 µg/m³ – i dati si riferiscono al capoluogo di provincia.

Continua anche nel 2023 il trend positivo di riduzione dei consumi di elettricità per uso domestico, scesi da 1.107,6 a 1.083,7 Kwh per abitante. Le auto elettriche e ibride, nel 2024, sono il 46,4% del totale delle vetture.

In tema di sostenibilità ambientale, rimane molto bassa rispetto ad altri territori la percentuale di consumi di energia elettrica derivante da fonti rinnovabili. Sebbene in crescita, nel 2023, dal 10,7% al 14% del totale dei consumi, questa quota è inferiore a quella regionale e ancor più a quella nazionale. Molto buono risulta, invece, il dato relativo alla produzione

degli impianti fotovoltaici sul totale dell'energia prodotta nel territorio da fonti rinnovabili. Con il 60,6% la nostra provincia si colloca ben al di sopra delle medie regionale e nazionale. Fino al 2023 erano stati installati in provincia di Reggio Emilia 9 impianti fotovoltaici per km² (erano 6,8 impianti per km² nel 2022). Il dato è particolarmente positivo se raffrontato ai 7,3 impianti per km² presenti nel resto dell'Emilia-Romagna e ai 5,3 impianti per km² presenti nel resto d'Italia. Nella nostra provincia gli impianti fotovoltaici installati hanno avuto, nel 2023, una capacità produttiva media di 13,3 MWh contro i 18,2 MWh della media regionale e i 19,2 MWh della media nazionale. Gli impianti fotovoltaici installati nella nostra provincia hanno, quindi, dimensioni mediamente più piccole rispetto alla media regionale e nazionale.

Infine, la provincia di Reggio Emilia spicca per un dato: con 117,3 km di piste ciclabili per 100 km² di superficie risultano più diffuse rispetto al resto della regione e quasi quattro volte più diffuse rispetto al dato nazionale.

Secondo il Piano di Assetto Idrogeologico, il 13,8% del territorio della nostra provincia risulta "a pericolosità da frana elevata o molto elevata", un dato rimasto invariato tra il 2021 e il 2024.

La parità di genere

La Provincia di Reggio Emilia, in collaborazione con il Dipartimento di Comunicazione ed Economia dell'Università di Modena e Reggio Emilia e con il sostegno della Regione Emilia-Romagna, attraverso le risorse destinate a rafforzare la presenza paritaria delle donne nella vita economica del territorio, ha realizzato la prima edizione dell'Osservatorio provinciale contro le discriminazioni di genere in ambito lavorativo. La seconda edizione è in corso di elaborazione e sarà presentata ai partners in data 31 marzo 2026. Nel presente paragrafo sono, pertanto, rappresentati i dati di cui alla prima edizione.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il rapporto finale è visionabile al seguente link

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

Scuola e Istruzione

Secondo quanto emerso dal Rapporto BES delle province 2025, la percentuale di bambini fino ai 2 anni d'età che usufruiscono di asili nido, micronidi o di servizi integrativi e innovativi per l'infanzia (comunali o finanziati dai comuni) è in continua salita ed ha raggiunto, nel 2023, il 31,1%, un dato leggermente più basso della media regionale ma molto più alto della media nazionale. Un'eccellenza reggiana rimane la presenza di servizi per l'infanzia: anche nel 2023, infatti, tutti i comuni della provincia li offrono, cosa che non accade nelle altre province.

Le persone con almeno il diploma sono sempre di più e rappresentano, nel 2024, il 71,8% della popolazione 25-64enne, una percentuale cresciuta rispetto al 68,6% dell'anno precedente, molto simile al valore regionale e superiore al dato nazionale. Simile la considerazione della quota di laureati, cresciuta nello stesso periodo dal 25,6% al 28,9% della popolazione 25-39enne. Questo dato è simile a quello nazionale, sebbene più basso del dato regionale.

I dati delle prove INVALSI dicono che sono lievemente peggiorate, nel 2024/25 rispetto all'anno scolastico precedente, sia le competenze alfabetiche degli studenti (passate da 197,1 a 192,7) sia quelle numeriche (scese da un valore di 203,9 a 199,4). Si tratta di valori di poco migliori rispetto alla media regionale e più alti anche della media nazionale.

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

Con il 4,6% di studenti che terminano il loro percorso scolastico senza raggiungere i traguardi minimi previsti dopo 13 anni di scuola, il dato della nostra provincia è migliore di quello regionale e nazionale. Inoltre, il 52,8% dei neodiplomati si iscrive all'università, mostrando una dinamica non dissimile da quanto accade nel resto del territorio regionale e nazionale. Infine, nel 2024 il 15,6% della popolazione tra i 25 ed i 64 anni ha partecipato ad attività di istruzione e formazione nelle quattro settimane precedenti alla rilevazione, un valore in rapido e costante aumento rispetto all'8,7% del 2022 ed all'11,4% del 2023. Il dato provinciale è adesso più alto della media regionale ed ancor più di quello nazionale.

Oltre al BES, va sottolineato che la Provincia di Reggio Emilia pubblica da ormai 32 anni l'Annuario della scuola reggiana che contiene dati ed analisi di contesto. I dati ivi contenuti, e dai quali deriva l'analisi del seguente paragrafo, provengono sia dalle scuole o dai soggetti gestori dei servizi educativi, sia dall'Ufficio scolastico regionale, Ufficio XI – Reggio Emilia.

Il numero complessivo della popolazione scolastica reggiana si attesta a 75.499 unità (1.346 iscritti). Nell'anno scolastico precedente (2024/25) il calo era stato di 558 iscritti.

Nell'anno scolastico 2025/26 si registra, per la prima volta, un calo (-1,7%) di bambini iscritti ai servizi educativi per la prima infanzia (fascia d'età 0-3 anni). Si conferma invece per il tredicesimo anno consecutivo il calo per gli iscritti alle scuole dell'infanzia nella fascia d'età 3-6 anni (-180 iscritti). Il calo delle nascite influenza anche la scuola primaria, dove per il nono anno consecutivo si è verificato un calo di iscritti (-547). Nella scuola secondaria di primo grado prosegue il calo di iscritti registrato per la prima volta nell'anno scolastico 2022/23 (-310 iscritti). Dopo l'aumento registrato l'anno scorso, anche le scuole secondarie di secondo grado registrano, nell'a.s. 2025/26, un calo di iscritti (-228).

I cospicui investimenti per l'estensione dei servizi per la prima infanzia permettono di dare risposta al 43,9% della popolazione in età (dato riferito al 2024/25), mentre la quota di bambini frequentanti le scuole dell'infanzia in provincia di Reggio Emilia ha raggiunto, nello stesso anno, il 93,2%. A seguito della riorganizzazione della rete scolastica operata nel 2012/13, la totalità delle istituzioni scolastiche del primo ciclo in provincia di Reggio Emilia è costituita da Istituti Comprensivi. Il numero medio di alunni per classe (20,8) è in calo rispetto ai 21,1 alunni per classe dell'a.s. 2024/25. Analogamente, il numero medio di alunni per autonomia scolastica (942,1) è calato rispetto ai 960 dell'anno precedente.

Riguardo alla scelta della scuola secondaria di II grado, in provincia di Reggio Emilia i nuovi iscritti ai licei sono il 36,7% sul totale degli studenti iscritti al primo anno, un dato stabile rispetto al 36,9% dell'anno precedente; gli iscritti al primo anno degli istituti tecnici (33,7%), invece, sono diminuiti rispetto al 36,2% dell'anno scorso, e sono, per contro, aumentati dal 26,9% all'attuale 29,7% gli iscritti al primo anno negli istituti professionali.

La percentuale di alunni con disabilità nelle scuole statali di ogni ordine e grado della provincia di Reggio Emilia (complessivamente il 5,6%) è aumentata rispetto al 5% registrato nello scorso anno. Le percentuali degli alunni stranieri presenti nelle scuole statali della provincia di Reggio Emilia (complessivamente il 19,9%) sono leggermente aumentate rispetto al 19,5% dello scorso anno scolastico. Gli alunni stranieri nati in Italia in provincia di Reggio Emilia sono il 66,8%.

2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1 Valore Pubblico

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il Manuale Operativo per il PIAO delle Province chiarisce che *“ogni amministrazione contestualizza il VP considerando la propria mission istituzionale e il suo mandato politico, tenendo conto della prospettiva di più stakeholder: a tal fine, il VP si potrebbe pianificare e misurare secondo tre prospettive, sintetizzate nella figura 1: la prospettiva istituzionale dell’amministrazione; quella soggettiva degli stakeholder; la prospettiva congiunta. L’identificazione degli OVP e la definizione degli indicatori di impatto non è semplice a causa di alcuni elementi di complessità quali l’orizzonte temporale più lungo se confrontato con la performance operativa, la limitata governabilità da parte dell’amministrazione, l’interdipendenza tra istituzioni che concorrono a generare VP per gli stessi beneficiari, la presenza di trade-off e conflittualità tra i vari impatti e l’evoluzione dei rischi connessi all’attività dell’amministrazione. Il PIAO mira ad introdurre un orientamento della pianificazione e della programmazione al valore, chiedendo alle amministrazioni di identificare obiettivi selezionati e prioritari di impatto specifico (es. solo economico) e di impatto complessivo o Valore Pubblico (es. sia economico che sociale)”*.

La Provincia di Reggio Emilia, nella consapevolezza del necessario progressivo allineamento agli standard qualitativi del MO, definisce, nel presente piano, il “valore pubblico” quale miglioramento del grado di benessere sociale della comunità amministrata a partire da un dato livello di riferimento, nel rispetto:

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

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

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

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

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

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

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

quanto la salute del sistema pubblico e degli enti che lo compongono condiziona l'efficacia della sua azione.

Obiettivi strategici e obiettivi operativi

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

Le linee programmatiche di Mandato, presentate dal Presidente al Consiglio provinciale in occasione della seduta del 16/02/2023 (del. n. 1/2023), sono state scandite dal Documento Unico di Programmazione (DUP) in **9 obiettivi strategici**.

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

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

La Sezione Operativa del Dup 2026/2028 ha carattere generale, contenuto programmatico e costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione definito sulla base degli obiettivi strategici fissati nella SeS. In particolare, la SeO contiene la programmazione operativa dell'ente avendo a riferimento un arco temporale sia annuale che pluriennale. Le linee di mandato e gli obiettivi strategici si declinano in **obiettivi operativi**.

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

In una prospettiva di qualificazione della programmazione strategica, anche attraverso la valorizzazione dei dati BES e del rapporto Asvis (Alleanza per lo Sviluppo Sostenibile), l'amministrazione intende sviluppare, negli esercizi finanziari a venire, per ogni obiettivo operativo, uno o più indicatori, destinati ad essere verificati nel corso dell'esercizio finanziario e a consuntivo. Il percorso di miglioramento si inserisce nel quadro della definizione di un sistema di indicatori da associare agli obiettivi, da integrare nel PIAO e negli altri strumenti di programmazione DUP e PEG, del progetto di accompagnamento e formazione *“UPIAO-lead”* di UPI.

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

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

Gli obiettivi del PNRR

L'Unione Europea ha predisposto a seguito della crisi pandemica un piano di ripresa dell'economia europea per far fronte ai danni economici e sociali causati dall'epidemia. Si tratta di un pacchetto articolato di 1.824 miliardi di euro che combina le risorse del quadro finanziario pluriennale QFP 2021-2027 (1.074 miliardi di EUR) e le risorse di Next Generation EU - NGEU (750 miliardi). Nell'ambito delle risorse NGEU, lo strumento più importante è il Dispositivo per la ripresa e la resilienza (Recovery and Resilience facility - RRF), dotato di circa 724 miliardi di euro, di cui 338 di sovvenzioni e 386 di prestiti, secondo quanto previsto dal Regolamento (UE)

2020/2094. Al fine di accedere ai fondi Next Generation EU (NGEU), ciascuno Stato membro ha dovuto predisporre, in attuazione e secondo i criteri fissati dall'articolo 18 del Regolamento n. 2021/241/UE, un Piano nazionale per la ripresa e la resilienza (PNRR - Recovery and Resilience Plan) per il periodo 2021-2026.

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

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

Missione 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica

Missione 3 Infrastrutture per una mobilità sostenibile

Missione 4: Istruzione e ricerca

Missione 5: Coesione e inclusione

Missione 6: Salute

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

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

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

C81B21004990001	AMPLIAMENTO POLO SCOLASTICO GALVANI – JODI 2° STRALCIO	4 - Istruzione e Ricerca	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	1.286.730,33	128.673,03	133.455,51	1.548.858,87	in corso
C91B21000690001	AMPLIAMENTO DEL POLO SCOLASTICO DI CASTELNOVO NÉ MONTI. 2° LOTTO	4 - Istruzione e Ricerca	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	1.560.282,97	156.028,30	39.717,03	1.756.028,30	in corso
C88B20000130001	ISTITUTO D'ISTRUZIONE SUPERIORE "L. NOBILI" - VIA MAKALLE', 10 (RE) - RIFACIMENTO SERVIZI IGIENICI ALA VECCHIA	4 - Istruzione e Ricerca	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	120.000,00			120.000,00	terminato
C88B20000140001	ISTITUTO D'ISTRUZIONE SUPERIORE "L. NOBILI" - VIA MAKALLE', 10 (RE) - RIFACIMENTO SERVIZI IGIENICI	4 - Istruzione e Ricerca	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	50.000,00			50.000,00	terminato
C88B20000180001	I.I.S. "BLAISE PASCAL" - VIA MAKALLE', 12 (RE) - RIFACIMENTO SERVIZI IGIENICI	4 - Istruzione e Ricerca	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	156.000,00			156.000,00	terminato
C88B20000100001	Istituto Professionale Statale ">M. Carrara" - Via Sacco e Vanzetti, 1 - RIFACIMENTO SERVIZI IGIENICI	4 - Istruzione e Ricerca	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	120.000,00			120.000,00	terminato
C88B20000110001	ISTITUTO SUPERIORE STATALE "B. RUSSEL" - VIA SACCO E VANZETTI, 1 GUASTALLA (RE) - RIFACIMENTO SERVIZI IGIENICI	4 - Istruzione e Ricerca	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	120.000,00			120.000,00	terminato
C88B20000210001	LICEO "A. MORO" - VIA XX SETTEMBRE, 5 (RE) - RIFACIMENTO SERVIZI IGIENICI	4 - Istruzione e Ricerca	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	150.000,00			150.000,00	terminato

C28B20000120001	ISTITUTO STATALE SUPERIORE "S. D'ARZO" - STRADA PER SANT'ILARIO, 28/C MONTECCHIO EMILIA (RE) - RIFACIMENTO COPERTURA	4 - Istruzione e Ricerca	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	52.000,00			52.000,00	terminato
C48B2000090001	ISTITUTO TECNICO STATALE "L. EINAUDI" - VIA PRATI, 2 CORREGGIO (RE) - RIFACIMENTO SERVIZI IGIENICI	4 - Istruzione e Ricerca	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	104.000,00			104.000,00	terminato
C88B20000250001	I.P. "GALVANI-IODI" - VIA DELLA CANALINA, 21 (RE) - RIFACIMENTO COPERTURA PALESTRA	4 - Istruzione e Ricerca	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	80.000,00			80.000,00	terminato
C88B20000260001	I.P.S. "FILIPPO RE" - VIALE TRENTO TRIESTE, 4 (RE) - SOSTITUZIONE SERRAMENTI	4 - Istruzione e Ricerca	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	345.040,70			345.040,70	terminato
C88B20000120001	ISTITUTO TECNICO "SCARUFFI-LEVI-.CITTA' DEL TRICOLORE" - VIA FILIPPO RE, 8 - RIFACIMENTO COPERTURA	4 - Istruzione e Ricerca	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	325.000,00			325.000,00	terminato
C46F19000150001	ADEGUAMENTO SISMICO EINAUDI 1 LOTTO	4 - Istruzione e Ricerca	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	1.615.967,00	424.033,00		2.040.000,00	in corso
C46F19000140001	ADEGUAMENTO SISMICO EINAUDI 2 LOTTO	4 - Istruzione e Ricerca	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	2.537.623,97	532.376,03		3.070.000,00	in corso
C88B20000170001	I.T.G. "A. SECCHI" - VIA MAKALLE', 14 (RE) - RIFACIMENTO BAGNI, SISTEMAZIONE	4 - Istruzione e Ricerca	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia	200.000,00			200.000,00	terminato

	SERRAMENTI PAVIMENTI	E		Università	scolastica"					
C88B20000240001	I.I.S. "A. ZANELLI" - VIA F.LLI ROSSELLI, 41 (RE) - RIFACIMENTO SERVIZI IGIENICI PALESTRA	4 - Istruzione e Ricerca	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	22.000,00			22.000,00	terminato	
C28B20000130001	ISTITUTO STATALE SUPERIORE "S. D'ARZO" - STRADA PER SANT'ILARIO, 28/C MONTECCHIO EMILIA (RE) - RIFACIMENTO SERVIZI IGIENICI	4 - Istruzione e Ricerca	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	156.000,00			156.000,00	terminato	
C68B20000170001	ISTITUTO STATALE SUPERIORE "P. GOBETTI" - VIA DELLA REPUBBLICA, 41 SCANDIANO (RE) - RIFACIMENTO SERVIZI IGIENICI	4 - Istruzione e Ricerca	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	160.000,00			160.000,00	terminato	
C88B20000200001	LICEO "A. MORO" - VIA XX SETTEMBRE, 5 (RE) - RIFACIMENTO COPERTURA PALESTRA	4 - Istruzione e Ricerca	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	115.000,00			115.000,00	terminato	
C88B20000220001	LICEO "A. MORO" - VIA GUTENBERG, 12 (RE) - RIFACIMENTO GUINA COPERTURA PRIMO PIANO	4 - Istruzione e Ricerca	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	15.000,00			15.000,00	terminato	
C88B20000230001	I.I.S. "A. ZANELLI" - VIA F.LLI ROSSELLI, 41 (RE) - RIFACIMENTO COPERTURA PALESTRA	4 - Istruzione e Ricerca	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	60.000,00			60.000,00	terminato	
C88B20000090001	ISTITUTO SUPERIORE STATALE "B. RUSSEL" - VIA SACCO E VANZETTI, 1 GUASTALLA (RE) - RIFACIMENTO COPERTURA	4 - Istruzione e Ricerca	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	52.000,00			52.000,00	terminato	

C88B20000160001	ISTITUTO D'ISTRUZIONE SUPERIORE "L. NOBILI" - VIA MAKALLE', 10 (RE) - RIFACIMENTO SERVIZI IGIENICI PALESTRA	4 - Istruzione e Ricerca	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	60.000,00			60.000,00	terminato
C88B20000190001	I.I.S. "BLAISE PASCAL" - VIA MAKALLE', 12 (RE) - RIFACIMENTO COPERTURA	4 - Istruzione e Ricerca	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	143.000,00			143.000,00	terminato
C66F23000000006	MIGLIORAMENTO SISMICO E MESSA IN SICUREZZA ISS P GOBETTI	4 - Istruzione e Ricerca	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	1.820.000,00			1.820.000,00	in corso
C88B20000150001	ISTITUTO D'ISTRUZIONE SUPERIORE "L. NOBILI" - VIA MAKALLE', 10 (RE) - RIFACIMENTO SERRAMENTI	4 - Istruzione e Ricerca	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	200.000,00			200.000,00	terminato
C82C22000020001	MESSA IN SICUREZZA CON MIGLIORAMENTO SISMICO PALESTRA VIALE TRENTO E TRIESTE REGGIO EMILIA	4 - Istruzione e Ricerca	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	1.661.096,51			1.661.096,51	terminato
C42B25000930001	INTERVENTO URGENTE DI MESSA IN SICUREZZA DEI SISTEMI DI OSCURAMENTO IST. SUPERIORE LICEALE MATILDE DI CANOSSA	4 - Istruzione e Ricerca	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	220.000,00			220.000,00	assegnato
C42B25000940001	INTERVENTO URGENTE DI MESSA IN SICUREZZA SERRAMENTI ESTERNI ISTITUTI SCARUFFI-LEVI-TRICOLORE E LICEO G. CHIERICI	4 - Istruzione e Ricerca	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	300.000,00			300.000,00	assegnato

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

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

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

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

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

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

CUP	DESCRIZIONE	MISSIONE PNRR	COMPONENTE PNRR	INVESTIMENTO PNRR	IMPORTO FINANZIATO da PNRR	STATO ATTUAZIONE
C81F22002740006	Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale spid e cie	1 – Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo.	1 – Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	1.4. - Servizi e cittadinanza digitale	€ 14.000,00	terminato
C81F25000320006	Adeguamento alle nuove specifiche tecniche di interoperabilità delle proprie componenti informatiche Enti Terzi per la gestione delle pratiche provenienti dagli sportelli unici per le attività produttive (SUAP)	1 – Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo.	1 – Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	2.2 "Task Force digitalizzazione, monitoraggio e performance", parte del Sub-investimento 2.2.3 "Digitalizzazione delle procedure (SUAP & SUE)"	€ 26.505,50	Terminato, in attesa di asseverazione tecnica e amministrativa
C89B25000090006	Abilitazione al cloud per le PA locali – Province e Città metropolitane	1 – Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo.	1 – Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	1.2 "Abilitazione al Cloud – Province e città metropolitane – aprile 2025"	€ 785.802,00	Terminato, in attesa di asseverazione amministrativa
C81C26000070006	Adeguamento alle Specifiche Tecniche per l'interoperabilità dei sistemi gestionali delle risorse umane del settore pubblico	1 – Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo.	1 – Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	2.3 Sub-investimento 2.3.2 "Sviluppo delle capacità nella pianificazione, organizzazione e formazione strategica della forza lavoro".	€ 76.908,80	Amnesso, in attesa di decreto di finanziamento

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

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

Come meglio definito nel Cap.1 del "Piano Triennale per la trasformazione digitale 2024-2026 - Aggiornamento 2026 della Provincia di Reggio Emilia", allegato A) del presente PIAO, l'ufficio del Responsabile per la Transizione Digitale (RTD) già da anni opera nell'ottica di implementare un'adeguata semplificazione dei procedimenti e un approccio sistematico alla gestione dei processi interni, coinvolgendo le altre strutture interne responsabili dell'organizzazione e del controllo strategico, affinché si rendano accessibili e usabili i sistemi informativi fin dalla loro progettazione.

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

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

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

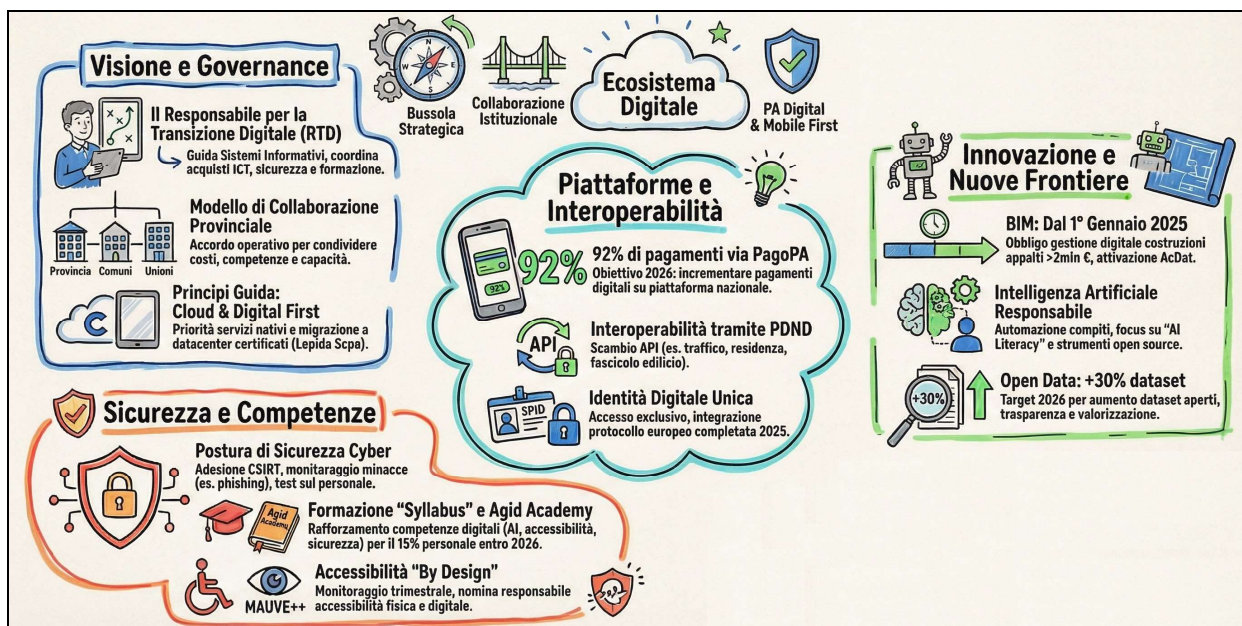
- ricognizione degli obblighi normativi, delle linee guida, best practices;
- analisi del sito istituzionale ed aggiornamento della dichiarazione di accessibilità sul portale form.agid.gov.it, andando ad indicare il meccanismo di feedback come previsto dalla normativa. Effettuazione periodica di test automatici di accessibilità del sito istituzionale, mediante gli strumenti consigliati da Agid;
- predisposizione di materiali info-formativi a supporto di un'azione formativa sul personale interno erogata nel corso del 2025 ed ampliata nel 2026, con anche specifici approfondimenti sulle tecniche di predisposizione dei documenti e degli aggiornamenti delle pagine del sito istituzionale e della nuova Intranet, oltre a specifica formazione per il personale dei sistemi informativi e per il "disability manager";
- nomina dell'RTD quale "Responsabile dei processi di accessibilità fisica e digitale e di inserimento delle persone con disabilità" (*disability manager*) ad Aprile 2025, con l'obiettivo di migliorare complessivamente i processi di inclusività dell'Ente: in tal senso si sono pianificati una serie di sopralluoghi, in collaborazione con il servizio edilizia, atti ad individuare le azioni di miglioramento dell'accessibilità fisica delle sedi, oltre all'individuazione di uno specifico percorso formativo e alle interazioni con il medico del lavoro e all'RSPP per l'individuazione di eventuali situazioni di criticità e più in generale per facilitare l'inserimento lavorativo del personale con disabilità.

Elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare

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

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

Il Piano Triennale sopra citato si concentra su molteplici linee di azione:



A titolo esemplificativo, si citano le azioni su cui si concentreranno le maggiori attività di analisi e implementazione:

- l'aggiornamento della catalogazione dei macro-processi dell'Ente così che dalla mappatura tra questi processi, i servizi erogati e i sottostanti servizi digitali applicativi che li sostengono, si possano meglio individuare gli ambiti residuali ancora da digitalizzare (paragrafo "Contesto Strategico e la collaborazione istituzionale");
- l'analisi dei dati puntuali e cartografici, oltre che amministrativi e patrimoniali, afferenti al patrimonio dell'Ente, così da bonificarne le anagrafiche ed i valori, sia nell'ottica dell'introduzione del nuovo sistema di contabilità economico-patrimoniale (*riforma accrual*) previsto dalla riforma 1.15 PNRR, sia nell'ottica della gestione informativa digitale delle opere (BIM). Si ritiene che il risultato potrà portare un miglioramento complessivo della 'salute' degli edifici, strade e manufatti dell'Ente, rendendo più efficaci ed efficienti i processi di gestione della manutenzione sugli stessi (Capitolo 1 "Servizi");

- ampliamento del piano di introduzione dell'intelligenza artificiale avviato nel corso del 2025, pianificato ed in continuo aggiornamento secondo le Linee Guida - attualmente in consultazione - e ai materiali predisposti da Agid (Capitolo 3 "Dati ed Intelligenza Artificiale");

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

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

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

Obiettivi di Valore Pubblico e incremento del benessere

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

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

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

Obiettivi di Valore Pubblico

Linee di Mandato	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Valore Pubblico	Stakeholders	Periodo		Esercizio	Servizio	Responsabile
					Da	A			
Diffondere e promuovere la cultura della legalità	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Sviluppo di politiche integrate a tutela e promozione della legalità.	BENESSERE SOCIALE BENESSERE ISTITUZIONALE	Altre PA Cittadini Comuni/Unioni Imprese Scuole Terzo settore Utenti Interni	2026	2028	2026	Affari Generali	Anna Lisa Garuti
Ottimizzare l'impatto e i benefici del PNRR	33 PNRR edilizia	PNRR - parte tecnica Edilizia - Sostenere e monitorare gli interventi derivanti in tutto o in parte dalle risorse del PNRR	BENESSERE EDUCATIVO BENESSERE SOCIALE BENESSERE AMBIENTALE	Altre PA Imprese Scuole	2026	2028	2026	Sicurezza Sismica, Edilizia e Programmazione Scolastica	Azzio Gatti
	34 PNC infrastrutture	PNC e PNRR infrastrutture - gestire i finanziamenti di derivazione PNC e PNRR, che insieme ed in modo coordinato con le risorse provenienti dagli altri canali di finanziamento Statali e Provinciali, contribuiranno a proseguire nella messa in sicurezza delle infrastrutture stradali di competenza	BENESSERE ECONOMICO BENESSERE SOCIALE BENESSERE AMBIENTALE	Altre PA Cittadini Comuni/Unioni Imprese	2026	2028	2026	Infrastrutture Mobilità Sostenibile e Patrimonio	Valerio Bussei
	32 PNRR monitoraggio e rendicontazione	Attualizzazione e gestione interventi finanziati dal PNRR e dal PNC nei campi dell'edilizia scolastica e delle infrastrutture	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE ECONOMICO BENESSERE EDUCATIVO	Altre PA Comuni/Unioni Imprese	2026	2028	2026	Unità Amministrativa speciale per il PNRR e gli Investimenti	Stefano Tagliavini
	31 Transizione digitale ed accessibilità	PNRR - Digitalizzazione e Trasformazione Digitale, il raggiungimento degli obiettivi contribuirà ad implementare politiche di sicurezza e gestione ottimale delle infrastrutture informatiche, incidendo notevolmente sul miglioramento ed efficientamento dei servizi a cittadini ed imprese	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE ECONOMICO BENESSERE AMBIENTALE	Cittadini Comuni/Unioni Imprese Scuole Utenti Interni	2026	2028	2026	Sistemi Informativi e Tecnologici	Ilenia Incerti

Linee di Mandato	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Valore Pubblico	Stakeholders	Periodo		Esercizio	Servizio	Responsabile
Ottimizzare l'impatto e i benefici della Pianificazione Territoriale	08 Assetto del territorio ed edilizia abitativa	Predisposizione del Piano Territoriale di Area Vasta (PTAV). La Provincia esercita la funzione di pianificazione strategica di area vasta e di coordinamento delle scelte urbanistiche strutturali dei Comuni e loro Unioni che incidano su interesse pubblici sovracomunali	BENESSERE AMBIENTALE BENESSERE ECONOMICO	Altre PA Cittadini Comuni/Unioni Imprese Utenti Interni	2026	2028	2026	Pianificazione Territoriale	Annamaria Campeol
	09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Pianificazione provinciale delle attività estrattive (PIAE) e gestione della sua attuazione	BENESSERE AMBIENTALE	Altre PA Comuni/Unioni	2026	2028	2026	Pianificazione Territoriale	Annamaria Campeol
Potenziare il supporto ai comuni e alle unioni, nell'ottica di un più generale sviluppo del territorio	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Coordinamento e sviluppo di politiche del personale di area vasta	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE ECONOMICO	Altre PA Cittadini Comuni/Unioni	2026	2028	2026	Affari Generali	Anna Lisa Garuti
		Attività di verifica sismica in forma associata	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE AMBIENTALE	Altre PA Cittadini Comuni/Unioni Imprese	2026	2028	2026	Sicurezza Sismica, Edilizia e Programmazione Scolastica	Azzio Gatti
		Coordinamento dei profili giuridici ed economico-finanziari a supporto dei servizi convenzionati	BENESSERE ISTITUZIONALE	Altre PA Comuni/Unioni	2026	2028	2026	Affari Generali	Anna Lisa Garuti
		Gestione appalti dell'Ente e servizio di stazione unica appaltante	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE ECONOMICO	Altre PA Comuni/Unioni Imprese	2026	2028	2026	Unita' Amministrativa speciale per il PNRR e gli Investimenti	Stefano Tagliavini
	04 Istruzione e diritto allo studio	Sostegno ai Comuni nell'assicurare i servizi di trasporto scolastico e inclusione degli alunni con disabilità	BENESSERE EDUCATIVO	Cittadini Comuni/Unioni Scuole Terzo settore	2026	2028	2026	Sicurezza Sismica, Edilizia e Programmazione Scolastica	Azzio Gatti
	05 Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	Servizi bibliotecari centralizzati	BENESSERE SOCIALE BENESSERE EDUCATIVO	Altre PA Cittadini Comuni/Unioni	2026	2028	2026	Unita' Amministrativa speciale per il PNRR e gli Investimenti	Stefano Tagliavini
	08 Assetto del territorio ed edilizia abitativa	Supporto e coordinamento per gli strumenti urbanistici comunali e per i procedimenti speciali	BENESSERE ECONOMICO BENESSERE SOCIALE	Altre PA Cittadini Comuni/Unioni Imprese Utenti interni	2026	2028	2026	Pianificazione Territoriale	Annamaria Campeol

Linee di Mandato	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Valore Pubblico	Stakeholders	Periodo		Esercizio	Servizio	Responsabile
					Da	A			
Potenziare l'attività di tutela e vigilanza del territorio	09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Attività di vigilanza faunistico-venatoria e tutela della sicurezza stradale e delle persone.	BENESSERE AMBIENTALE	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Comuni/Unioni Imprese	2026	2028	2026	Infrastrutture, Mobilità Sostenibile e Patrimonio	Valerio Bussei
		Riqualificazione e manutenzione dei parchi provinciali	BENESSERE AMBIENTALE	Cittadini Comuni/Unioni	2026	2028	2026	Pianificazione Territoriale	Annamaria Campeol
Promuovere l'efficacia e l'efficienza amministrativa	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Coordinamento e supporto alle attività degli Organi istituzionali	BENESSERE ISTITUZIONALE	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Comuni/Unioni Fornitori Imprese Scuole Terzo settore Utenti interni	2026	2028	2026	Affari Generali	Anna Lisa Garuti
		Gestione degli acquisti di beni e servizi per l'Ente	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE ECONOMICO	Fornitori Imprese Scuole Utenti interni	2026	2028	2026	Bilancio	Claudia Del Rio
		Programmazione e controllo	BENESSERE ISTITUZIONALE	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Comuni/Unioni Utenti interni	2026	2028	2026	Bilancio	Claudia Del Rio
		Gestione delle risorse finanziarie	BENESSERE ISTITUZIONALE	Cittadini Comuni/Unioni Fornitori Imprese Utenti interni	2026	2028	2026	Bilancio	Claudia Del Rio

Linee di Mandato	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Valore Pubblico	Stakeholders	Periodo		Esercizio	Servizio	Responsabile
					Da	A			
Promuovere l'efficacia e l'efficienza amministrativa	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Assistenza legale sul contenzioso, supporto amministrativo alle procedure dei lavori pubblici e trasporti	BENESSERE ISTITUZIONALE	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Comuni/Unioni Imprese Utenti interni	2026	2028	2026	Infrastrutture, Mobilità Sostenibile e Patrimonio	Valerio Bussei
		La gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico	BENESSERE ISTITUZIONALE	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Comuni/Unioni Fornitori Utenti interni	2026	2028	2026	Affari Generali	Anna Lisa Garuti
		La privacy come bene collettivo	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE SOCIALE	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Comuni/Unioni Utenti interni	2026	2028	2026	Affari Generali	Anna Lisa Garuti
		Riorganizzazione della gestione documentale dell'Ente e valorizzazione delle attività di riordino delle sedi archivistiche	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE EDUCATIVO	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Comuni/Unioni Fornitori Utenti interni	2026	2028	2026	Affari Generali	Anna Lisa Garuti
	10 Trasporti e diritto alla mobilità	Procedimenti espropriativi	BENESSERE ISTITUZIONALE	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Comuni/Unioni Imprese Utenti interni	2026	2028	2026	Unità Amministrativa speciale per il PNRR e gli Investimenti	Stefano Tagliavini

Linee di Mandato	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Valore Pubblico	Stakeholders	Periodo		Esercizio	Servizio	Responsabile
					Da	A			
Promuovere la parità di genere e le pari opportunità	15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale	Politiche per la parità - promuove misure e politiche volte a intervenire utilmente per rimuovere ed eliminare i fenomeni discriminatori	BENESSERE SOCIALE BENESSERE ECONOMICO	Cittadini Comuni/Unioni Terzo settore Utenti interni Imprese	2026	2028	2026	Affari Generali	Anna Lisa Garuti
Promuovere la programmazione e l'edilizia scolastica	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio e gestione calore	BENESSERE EDUCATIVO BENESSERE AMBIENTALE	Scuole Utenti interni	2026	2028	2026	Sicurezza Sismica, Edilizia e Programmazione Scolastica	Azzio Gatti
	04 Istruzione e diritto allo studio	Promozione di interventi per la qualificazione e il miglioramento delle scuole dell'infanzia	BENESSERE EDUCATIVO BENESSERE AMBIENTALE	Cittadini Comuni/Unioni Scuole Terzo settore	2026	2028	2026	Sicurezza Sismica, Edilizia e Programmazione Scolastica	Azzio Gatti
	04 Istruzione e diritto allo studio	Edilizia scolastica: programmazione, progettazione ed esecuzione di interventi di potenziamento o di manutenzione straordinaria relativi alla dotazione di infrastrutture scolastiche provinciali	BENESSERE EDUCATIVO BENESSERE AMBIENTALE	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Imprese Scuole	2026	2028	2026	Sicurezza Sismica, Edilizia e Programmazione Scolastica	Azzio Gatti
	04 Istruzione e diritto allo studio	Promozione di interventi per il dimensionamento e il funzionamento delle scuole secondarie di secondo grado	BENESSERE EDUCATIVO	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Comuni/Unioni Fornitori Scuole Utenti interni	2026	2028	2026	Sicurezza Sismica, Edilizia e Programmazione Scolastica	Azzio Gatti
	04 Istruzione e diritto allo studio	Promozione della formazione in ambito europeo degli studenti delle scuole secondarie di secondo grado	BENESSERE EDUCATIVO	Cittadini Scuole	2026	2028	2026	Sicurezza Sismica, Edilizia e Programmazione Scolastica	Azzio Gatti

Linee di Mandato	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Valore Pubblico	Stakeholders	Periodo		Esercizio	Servizio	Responsabile
					Da	A			
Promuovere la programmazione e l'edilizia scolastica	04 Istruzione e diritto allo studio	Promozione dell'orientamento e accompagnamento alle scelte educative e formative	BENESSERE EDUCATIVO	Cittadini Comuni/Unioni Scuole Terzo settore	2026	2028	2026	Sicurezza Sismica, Edilizia e Programmazione Scolastica	Azzio Gatti
	04 Istruzione e diritto allo studio	Sostegno agli studenti attraverso la concessione di borse di studio	BENESSERE EDUCATIVO BENESSERE SOCIALE	Cittadini Scuole	2026	2028	2026	Sicurezza Sismica, Edilizia e Programmazione Scolastica	Azzio Gatti
	06 Politiche giovanili, sport e tempo libero	Valorizzazione delle strutture scolastiche di proprietà della Provincia mediante la loro apertura alla comunità locale	BENESSERE EDUCATIVO BENESSERE SOCIALE	Cittadini Terzo settore	2026	2028	2026	Sicurezza Sismica, Edilizia e Programmazione Scolastica	Azzio Gatti
Promuovere la transizione digitale	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Sostegno e promozione della trasformazione digitale dell'Ente e del territorio provinciale	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE SOCIALE	Cittadini Comuni/Unioni Fornitori Imprese Scuole Utenti interni	2026	2028	2026	Sistemi Informativi e Tecnologici	Ilenia Incerti
Promuovere lo sviluppo delle infrastrutture, della mobilità sostenibile e del patrimonio	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio edilizio dell'Ente	BENESSERE ECONOMICO BENESSERE AMBIENTALE	Utenti interni	2026	2028	2026	Sicurezza Sismica, Edilizia e Programmazione Scolastica	Azzio Gatti
	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Gestione del patrimonio immobiliare e dei beni demaniali stradali	BENESSERE ECONOMICO BENESSERE AMBIENTALE	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Comuni/Unioni Imprese Utenti interni	2026	2028	2026	Infrastrutture, Mobilità Sostenibile e Patrimonio	Valerio Bussei

Linee di Mandato	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Valore Pubblico	Stakeholders	Periodo		Esercizio	Servizio	Responsabile
					Da	A			
Promuovere lo sviluppo delle infrastrutture, della mobilità sostenibile e del patrimonio	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Predisposizione dei programmi triennali dei lavori pubblici e degli acquisti di beni e servizi	BENESSERE ECONOMICO BENESSERE AMBIENTALE BENESSERE SOCIALE	Cittadini Comuni/Unioni Fornitori Imprese Utenti interni	2026	2028	2026	Infrastrutture, Mobilità Sostenibile e Patrimonio	Valerio Bussei
	10 Trasporti e diritto alla mobilità	Sviluppo delle Infrastrutture Stradali e Mobilità Sostenibile	BENESSERE ECONOMICO BENESSERE SOCIALE	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Comuni/Unioni Imprese	2026	2028	2026	Infrastrutture, Mobilità Sostenibile e Patrimonio	Valerio Bussei
		Conservazione strade	BENESSERE ECONOMICO BENESSERE SOCIALE	Cittadini Comuni/Unioni Fornitori Imprese	2026	2028	2026	Infrastrutture, Mobilità Sostenibile e Patrimonio	Valerio Bussei
		Interventi contro il dissesto idrogeologico	BENESSERE ECONOMICO BENESSERE AMBIENTALE	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Comuni/Unioni Imprese	2026	2028	2026	Infrastrutture, Mobilità Sostenibile e Patrimonio	Valerio Bussei
		Gestione e monitoraggio dei ponti esistenti alla luce delle nuove linee guida ministeriali	BENESSERE ECONOMICO BENESSERE SOCIALE	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Comuni/Unioni Imprese	2026	2028	2026	Infrastrutture, Mobilità Sostenibile e Patrimonio	Valerio Bussei
		PNC infrastrutture	Gestire i finanziamenti di derivazione PNC e PNRR, che insieme ed in modo coordinato con le risorse provenienti da altri canali di finanziamento del MIT, contribuiranno a proseguire nella messa in sicurezza delle infrastrutture stradali provinciali	BENESSERE ECONOMICO BENESSERE SOCIALE	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Comuni/Unioni Imprese	2026	2028	2026	Infrastrutture, Mobilità Sostenibile e Patrimonio

2.2 Performance

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

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

Per il 2026-2028 l’Ente approva con il presente documento gli obiettivi di performance, obiettivi esecutivi che costituiscono l’articolazione più dettagliata degli obiettivi operativi definiti nel DUP, assegnati ai Dirigenti dei Servizi.

La programmazione esecutiva 2026-2028, raccordata, tramite apposito sistema di codifica, agli obiettivi strategici ed obiettivi operativi di cui costituisce l’attuazione, e, conseguentemente, alle dimensioni di valore pubblico, è contenuta nell’Allegato B) *“Performance”*.

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

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

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

Pari opportunità ed equilibrio di genere

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

Obiettivi Strategici Triennali:

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

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

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

Aree di intervento e Azioni Concrete (2026-2028):

Obiettivo 1: Garantire Parità di Genere e Pari Opportunità

Area di Intervento - Selezione e Assunzione

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

Azioni concrete:

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

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

Azioni concrete:

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

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

Azioni concrete:

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

Area di Intervento - Progressione di Carriera e Sviluppo Professionale

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

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

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

Area di intervento - Retribuzione e Welfare

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

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

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

Area di intervento - Comunicazione e Cultura Organizzativa

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

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

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

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



Obiettivo 2: Promuovere il Benessere Organizzativo

Area di Intervento - Ascolto e Partecipazione

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

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

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

Area di intervento - Conciliazione Vita-Lavoro

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

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

Area di intervento - Prevenzione dello Stress Lavoro-Correlato

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

Area di intervento - Comunicazione Interna e Trasparenza

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



Obiettivo 3: Contrastare Ogni Forma di Violenza

Area di Intervento - Prevenzione e Sensibilizzazione

Formazione obbligatoria sul contrasto alla violenza e alle discriminazioni:

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

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

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

Area di intervento - Procedure di Segnalazione e Intervento

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

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

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

Area di intervento - Supporto alle Vittime

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

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Con riferimento alla presente sotto-sezione, la volontà di garantire un progressivo allineamento agli standard del MO e del PNA ha suggerito l'avvio di un'ampia revisione della mappatura dei processi, anche in funzione di analisi organizzativa propedeutica ad interventi sulle strutture amministrative e sulle funzioni e servizi di area vasta. L'obiettivo è stato condiviso con i Dirigenti e il percorso è stato formalmente avviato nel mese di marzo 2026.

La pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza è integralmente recata nell'Allegato C) "Documento di pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza 2026-2028" del presente piano, cui si rinvia.

3. Organizzazione e capitale umano

3.1 Struttura Organizzativa

La Macrostruttura

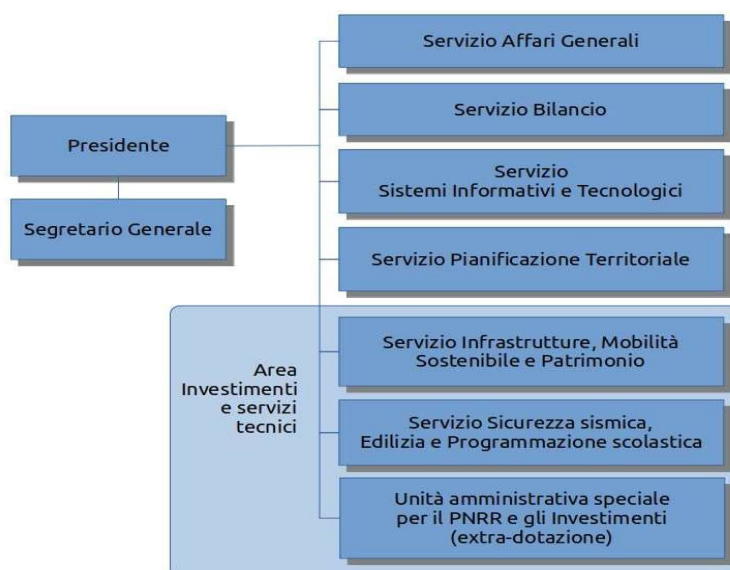
Il processo riorganizzativo dell'Ente, avviato con Decreto Presidenziale n. 113 del 15/7/2021, ha visto nell'ultimo biennio 2023-2024 significativi interventi che hanno ridisegnato le unità organizzative di primo livello (Servizi). In particolare, con Decreto Presidenziale n.119 dell'11/07/2023, è stata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

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

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

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

Organigramma vigente



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

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

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

Le unità organizzative di secondo livello

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

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

A seguito dell'ultima modifica effettuata con decreto n.105 del 31/05/2024 che ha istituito una nuova Unità Operativa attualmente il numero di tali posizioni di responsabilità nei diversi servizi, è pari a 26 Unità Operative (U.O.), comprensive della posizione relativa a funzioni conferite ricoperta da personale regionale. Le Unità Operative particolarmente complesse e/o articolate (n.15) sono ricoperte da funzionari con incarichi di Elevata qualificazione (E.Q.).

Ordinamento e profili professionali

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

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

Al fine di compiutamente descrivere il modello organizzativo adottato dalla Provincia di Reggio Emilia, nelle due tabelle che seguono sono rappresentati i dati relativi a: fasce per la graduazione delle posizioni dirigenziali negli importi rideterminati con Decreto n. 86 del 23/05/2024 al netto degli aumenti operati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 23/02/2026 e il numero delle posizioni dotazionali previste per ciascuna fascia alla data del 31 dicembre 2025.

Graduazione posizioni dirigenziali

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

Copertura posizioni dotazionali dirigenza

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

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

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

Graduazione incarichi E.Q.

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

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

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

Alla data del 31 dicembre 2025 risultano coperte tutte le posizioni istituite come da tabella sottostante.



Copertura Incarichi E.Q.

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

La consistenza del personale, a tempo indeterminato e determinato, in servizio al 31 dicembre 2025, come indicata anche nella sezione 3.3, è suddivisa, nella tabella che segue, fra le unità organizzative di 1° livello.

Numero di dipendenti in servizio al 31.12.2025

Articolazione organizzativa	Personale a tempo indeterminato e determinato					
	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari ed EQ	Tot. dipendenti	Dirigenti	Totale
Servizio Affari Generali	4	6	10	20	0*	20
Servizio Bilancio	0	3	5	8	1	9
Servizio sistemi informativi e tecnologici	0	6	5	11	1	12
Servizio Pianificazione Territoriale	1	1	8	10	1	11
Servizio Infrastrutture, Mobilità sostenibile e patrimonio	22	32	26	80	1	81
Servizio sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica	0	4	15	19	1	20
Unità amministrativa speciale per il PNRR e gli investimenti	0	4	9	13	1	14
TOTALE	27	59	78	161	6	167

* Il Servizio è posto sotto la direzione del Segretario Generale

3.2 Organizzazione del lavoro agile

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

1. Lavoro agile. Aspetti generali

1.1 Il presente articolo e i successivi disciplinano il ricorso al Lavoro agile da parte del personale della Provincia, secondo i criteri adottati dall'Ente nel 2023, approvati con il decreto presidenziale n.56 del 29/3/2023 e declinati con la circolare n.2 del 21/4/2023 che contiene anche la modulistica da utilizzare. Tali criteri, adottati anche in applicazione degli articoli da 63 a 67 del CCNL degli enti locali 16/11/2022, risultano coerenti e compatibili, in linea generale, anche con le nuove disposizioni contrattuali di disciplina della materia contenute nel recente CCNL per il triennio 2022-2024, sottoscritto in data 23/02/2026, e restano validi in attesa di eventuali revisioni o modifiche previa attivazione delle prescritte relazioni sindacali, in via di definizione.

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

1.3 L'organizzazione dell'ente non prevede, al momento, il ricorso al lavoro da remoto di cui all'art. 42 del CCNL degli enti locali sottoscritto il 23/02/2026.

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

2. Diritti e doveri del lavoratore in lavoro agile

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

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

2.3 Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio, né fruire del buono pasto. Sono fatti salvi gli adeguamenti al nuovo CCNL cui si procederà nei prossimi mesi.

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

2.5 In considerazione delle modalità telematiche con cui vengono svolte le attività lavorative, non è possibile prestare lavoro agile in assenza di adeguata connessione dati, la cui

garanzia è onere del lavoratore. In caso di interruzione, il lavoratore rientra in servizio oppure regolarizza l'assenza mediante una delle modalità previste dal contratto.

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

3. Organizzazione del lavoro agile

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

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

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

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

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

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

4. Accordi di lavoro agile

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

- durata dell'accordo, non eccedente un anno;
- modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017;
- ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- indicazione delle fasce di cui all'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e b), tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lett. b);

- i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L. n. 300/1970 e successive modificazioni;
- l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile, ricevuta dall'amministrazione.

5. Dotazioni tecnologiche

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

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

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

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

7. Norma finale e monitoraggio

7.1 Le norme disciplinanti il lavoro agile nella Provincia di Reggio Emilia, sono entrate in vigore a decorrere dall'approvazione del PIAO 2023-2025 e a partire dal 1° giugno 2023 hanno avuto efficacia i nuovi accordi di lavoro agile, adeguati alla presente disciplina e con decadenza degli accordi precedentemente in essere. Tali accordi sono poi stati rinnovati via via per altri dodici mesi con la conferma della disciplina adottata anche nel PIAO 2025-2027.

7.2 Per quanto riguarda il monitoraggio delle attività di cui alla presente sottosezione, si rinvia alla Sezione 4. L'esito del monitoraggio sarà elemento di valutazione utile per l'esame dell'adeguatezza della disciplina e dello strumento gestionale e organizzativo stesso.

7.3 A tale proposito, già precedentemente all'elaborazione del nuovo PIAO 2026-2028, le delegazioni trattanti dell'Ente e delle parti sindacali si sono impegnate ad avviare un percorso in sede di contrattazione decentrata di analisi e rivalutazione della disciplina, anche con riferimento alle nuove disposizioni contrattuali introdotte dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il periodo 2022-2024, sottoscritto in data 23/02/2026.

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

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

3.3.1 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

- il DUP analizza ed esprime gli aspetti strategici, generali e di lungo periodo della definizione del fabbisogno, oltre che le linee e le filosofie per la sua copertura; rientrano in questa accezione l'analisi generale delle risorse umane, l'individuazione dei bisogni in termini macro-organizzativi, l'identificazione di vincoli e limiti alle assunzioni, la definizione delle disponibilità finanziarie destinate al personale e la lettura del quadro normativo di riferimento
- il PIAO definisce e precisa tali aspetti strategici in linee operative più puntuali, alla luce della complessiva pianificazione dell'Ente; eventuali analisi specifiche delle risorse umane, l'individuazione dei bisogni in termini organizzativi e di dettaglio, la definizione delle modalità e dei tempi delle assunzioni. Gli elementi a carattere maggiormente operativo sono contenuti nel § "Programmazione triennale fabbisogno del personale 2026-2028" della presente sottosezione.

Le principali disposizioni che regolano la programmazione dei fabbisogni di personale sono di seguito rappresentate:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
- l'art. 89 del TUEL prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.";
- le "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica;
- il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, del 22 luglio 2022, che definisce linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da

parte delle amministrazioni pubbliche, aggiorna le linee guida del 2018 e prevede alcune novità sostanziali quali la gestione per competenze e l'adozione di un modello di fabbisogno incentrato sui "profili di ruolo";

- il Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34, conosciuto come "decreto crescita", convertito con Legge 28 giugno 2019, n. 58, il quale all'articolo 33, comma 1-bis, prevede: *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore ai cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia"*;
- il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 11/01/2022 avente ad oggetto *"Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane"* che ha individuato i predetti valori soglia, differenziati per fascia demografica, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 1-bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, nonché le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per le province e città metropolitane che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;
- il D.L. 22 giugno 2023 n. 75, convertito con modificazioni dalla L. 10 agosto 2023 n. 112, che, all'art. 28, reca disposizioni per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche;
- il D.L. 14 marzo 2025 n. 25, convertito con modificazioni dalla L. 9 maggio 2025 n. 69, recante disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni;
- il vigente Regolamento degli uffici e dei servizi della Provincia di Reggio Emilia.

A seguire, vengono rappresentati i dati dotazionali che, accordati con le date di cessazione e le decorrenze delle assunzioni, previste secondo le scelte e le strategie di copertura dei fabbisogni, in coerenza con le previsioni finanziarie, definiscono la spesa di personale inserita nel bilancio di previsione 2026-2028.

Consistenza del personale al 31 dicembre 2025

Di seguito si rappresenta la consistenza di personale al 31 Dicembre dell'anno precedente (2025). Alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale suddiviso in relazione alle aree funzionali di inquadramento.

Dati consistenza effettiva personale al 31/12/2025

Area	Personale a tempo determinato (compreso personale assunto artt. 90 e 110 TUEL)	Personale a tempo indeterminato
Operatori esperti		27
Istruttori	1	55
Funzionari e E.Q.	3	75
Dirigenti	4	2
Totale (*)	8	159

* nel totale non sono ricompresi: un'unità di personale dell'Area Funzionari e E.Q. in aspettativa con diritto alla conservazione del posto, il Segretario Generale e n.3 Funzionari in aspettativa per l'assunzione di incarico dirigenziale a tempo determinato presso l'Ente, conteggiati solo tra il personale a tempo determinato

Capacità assunzionale dell'Amministrazione

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

Art. 1, commi 557 - 557- <i>quater</i> della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007)	Contenimento generale delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2012-2013.
Art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 convertito in legge 122/2010	Assunzione di personale con lavoro flessibile ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. (Si veda anche deliberazione n. 2/2015 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti).
Art. 33, comma 1-bis, del D.L. 34/2019, convertito dalla legge 58/2019 e ss.mm.ii. DPCM 11 gennaio 2022	Sostenibilità finanziaria della spesa di personale complessiva dell'ente, calcolata come rapporto percentuale fra la spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (al netto del FCDE assestato dell'ultima annualità considerata), nel rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio.
Art. 30, comma 2-bis, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.L. 25/2025	Obbligo di destinazione alle procedure di mobilità di cui all'art. 30 di una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun esercizio finanziario, nel caso in cui il piano assunzionale preveda un numero di assunzioni pari o superiore a 10 unità di personale.

Sulla base delle predette disposizioni i limiti sono i seguenti:

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

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

Anno 2026	403.839,75
Anno 2027	358.536,88
Anno 2028	268.986,25

In assenza di puntuali indicazioni circa criteri e modalità di determinazione della percentuale prevista dall'art. 30, comma 2 bis, del D.lgs. 165/2001, si è ritenuto prudentiale quantificare il corrispondente importo rispetto alla spesa prevista per tutte le nuove assunzioni dell'esercizio 2026 (anche se derivanti da programmazioni pregresse), così da effettuare una preliminare verifica, già in sede di programmazione del fabbisogno, in relazione alle procedure di reclutamento da individuare. L'importo corrispondente alla percentuale del 15% è quantificato in € 132.379,18.

In merito all'applicazione del parametro di sostenibilità finanziaria della spesa di personale, introdotto dall'art. 33 comma 1-bis del d.l. 34/2019, si dà atto che i dati economico-finanziari relativi al rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti, recati dalla Sez. "Programmazione spesa di personale 2026-2028" contenuta nel DUP 2026-2028 Nota di aggiornamento (parte 2° della SeO), approvato con Deliberazione del Consiglio n.42 del 18/12/2025, sono definiti con riferimento ai rendiconti degli esercizi 2022/2023/2024 (entrate correnti) e al rendiconto 2024 (spesa di personale); ai suddetti dati economico-finanziari e alla relativa rappresentazione nel DUP si rinvia integralmente in questa sede.

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

Confronto con valore soglia della fascia demografica

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

Rif. Schema di Rendiconto 2024

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

Verifica della spesa di personale prevista rispetto al valore massimo di spesa:			
Dato	Riferimento	Importo	Importo
Valore % di riferimento rispetto alla fascia di appartenenza (fascia D)			19,70%
Spesa massima			15.938.526,52
Spesa di personale stanziata per il 2026	Stanziato	9.158.196,00	8.614.786,91
	Spese sottratte	-543.409,09	
Spesa di personale stanziata per il 2027	Stanziato	9.178.196,00	8.634.786,91
	Spese sottratte	-543.409,09	
Spesa di personale stanziata per il 2028	Stanziato	9.218.196,00	8.674.786,91
	Spese sottratte	-543.409,09	

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

14.847.236,16

Programmazione cessazioni dal servizio

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

Cessazioni programmate

Area	Presenti al 31/12/2025 Tempo indeterminato	Cessazioni a tempo indeterminato		
		2026	2027	2028
Operatori esperti	27			
Istruttori	55	-1		
Funzionari e E.Q.	75	-2		
Dirigenti	2			
Totale	159	-3	0	0

Stima evoluzione dei fabbisogni di personale

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

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

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

Si conferma, inoltre, l'efficacia della determinazione di costruire formule di convenzionamento con altri enti del comparto, anche di territori contigui, che presentino fabbisogni convergenti, opzione sperimentata nel 2025 con la Provincia di Parma nell'ambito del concorso per Agenti di polizia provinciale; tale modalità può, infatti, consentire agli enti coinvolti di risultare più attrattivi verso la platea dei potenziali interessati, di condividere le professionalità presenti nei singoli enti e di ridurre i tempi e le spese nella gestione delle procedure assunzionali.

E' stato avviato nel 2025 il "Progetto per il reclutamento di Area Vasta" con la istituzione di un tavolo di lavoro permanente dedicato e composto dai Responsabili/Dirigenti del personale delle Unioni di Comuni, del Comune di Reggio Emilia e della Provincia. Il progetto, declinato in 9 azioni, funzionali a elaborare e realizzare una strategia per il reclutamento del personale destinata all'intero territorio provinciale, prevede, fra le altre, l'organizzazione e gestione in forma aggregata di selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, per vari profili professionali e categorie, di cui all'art. 3-bis del D.L. 80/2021.

I fabbisogni dettagliati sono esposti nel § “Programmazione triennale fabbisogno del personale 2026/2028” della presente sottosezione; in merito alla programmazione, si precisa inoltre che:

- a norme di finanza pubblica invariate, le assunzioni programmate potranno essere anticipate o posticipate in base all’andamento delle cessazioni programmate;
- nel corso del triennio 2026/2028 potrà essere assicurata la copertura dei posti che si renderanno vacanti e disponibili successivamente all’approvazione della programmazione vigente a seguito di cessazioni non già previste, eventualmente verificatesi nel triennio. Tali posti vacanti potranno essere tutti ricoperti a tempo indeterminato con la procedura più idonea;
- le procedure di reclutamento sono definite in conformità alle previsioni dell’art. 30, comma 2 bis, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.L. 25/2025, tenuto conto di quanto previsto al precedente § “Capacità assunzionale dell’Amministrazione”;
- potranno essere attivati rapporti di lavoro flessibile, ivi comprese la somministrazione di lavoro e l’assegnazione temporanea di dipendenti di altre pubbliche amministrazioni ai sensi dell’articolo 30 del d.lgs. 165/2001, per fronteggiare esigenze temporanee o eccezionali ora non prevedibili, nel rispetto del tetto di spesa 2009 e comunque compatibilmente con gli stanziamenti posti a bilancio e alla legislazione nazionale vigente nel tempo;
- potranno essere conferite mansioni superiori al verificarsi di situazioni ora non prevedibili, compatibilmente con la legislazione nazionale vigente nel tempo, nei limiti complessivi della spesa di personale dell’ente;
- saranno effettuate le assunzioni necessarie relative a disabili e categorie protette e, qualora si verificassero ulteriori scoperture dal processo di compensazione relativo a disabili e altre categorie protette, di cui alla L. 68/1999, potrà essere attivata una convenzione ai sensi art. 11 L. 68/1999 con l’Ufficio collocamento mirato, ambito territoriale di Reggio Emilia, oppure concorsi specifici riservati o inserimento di riserva di posti.

L’attuazione della programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2026/2028 e la definizione delle relative modalità operative di copertura dei posti, nell’ambito delle indicazioni recate dal § “Programmazione triennale fabbisogno del personale 2026/2028” della presente sottosezione, sono demandate al Dirigente Servizio Affari Generali che sarà autorizzato a:

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

Dotazione organica conseguente alla programmazione

Ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. 165/2001 la dotazione organica viene rideterminata, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2026-2028, come segue.

Dotazione organica Personale a tempo indeterminato

Area	Presenti al 31/12/2025	2026		2027		2028		Totale al 31.12.2028
		Cessazioni	Assunzioni	Cessazioni	Assunzioni	Cessazioni	Assunzioni	
Operatori esperti	27							27
Istruttori	55	-1	9		2			65
Funzionari e E.Q.	75	-2	18					91
Dirigenti	2		2					4
TOTALE	159	-3	29	0	2	0	0	187

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

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

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

Area	Presenti al 31/12/2025	2026		2027		2028		Totale al 31.12.2028
		Cessazioni	Assunzioni	Cessazioni	Assunzioni	Cessazioni	Assunzioni	
Istruttori	1	-1						0
Funzionari e E.Q.	3	-3	2					2
Dirigenti	4	-3						1
TOTALE	8	-7	2	0	0	0	0	3

Per quanto riguarda l'utilizzo del **lavoro flessibile** nelle sue varie forme (tempo determinato, somministrazione temporanea di lavoro, mansioni superiori, assegnazione temporanea, eventuali assunzioni connesse al raggiungimento dei traguardi e degli obiettivi previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché di quelli relativi alla realizzazione degli interventi previsti dal Piano nazionale complementare di cui all'art. 1 del d.l. 59/2021), si rimanda alle indicazioni contenute nel § "Programmazione triennale fabbisogno del personale 2026-2028" della presente sottosezione.

Presupposti per procedere alle assunzioni

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

Norma	Descrizione	Adempimento
Art. 6 del d.lgs. 165/2001	Rideterminazione della dotazione organica	Con il presente atto
Art. 33 del d.lgs. 165/2001	Ricognizione delle situazioni di soprannumero ed eccedenze di personale	Acquisite le dichiarazioni dei Dirigenti agli atti: n.38860 del 19/12/2025 Servizio Affari Generali; n. 38849 del 19/12/2025 Servizio Bilancio; n. 38850 del 19/12/2025 Servizio sistemi informativi e tecnologici; n. 38862 del 19/12/2025 Servizio Pianificazione Territoriale; n.38853 del 19/12/2025 Servizio Infrastrutture, mob.sostenibile e patrimonio; n.38856 del 19/12/2025 Servizio Sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica; n.38858 del 19/12/2025 Servizio Unità amministrativa speciale per il PNRR e gli investimenti.
Art. 6, del d.l. 80/2021	Approvazione PIAO	PIAO 2026-2028 con presente atto. Stralcio sezione 3.3 PIAO 2026-2028, con decreto n.208 del 29/12/2025. PIAO 2025-2027 approvato con decreto del Presidente n.34 del 28/03/2025.
Art. 9, comma 1-quinquies del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilancio di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche	Bilancio di previsione 2026-2028 approvato con deliberazione di Consiglio n. 43 del 18 dicembre 2025. Rendiconto 2024 approvato con deliberazione di Consiglio n.9 del 17 aprile 2025; schema di rendiconto 25 approvato con Decreto del Presidente n.26 del 12/03/2026, seduta di approvazione consiliare del rendiconto 2025 programmata per il 23 aprile 2026. Bilancio consolidato 2024 approvato con deliberazione di Consiglio n. 20 del 25 settembre 2025. Dati inviati alla BDAP nei termini da parte del Dirigente del Servizio Bilancio.
Art. 9, comma 3-bis del d.l. 185/2008, convertito in legge 2/2009	Gestione e certificazione dei crediti attraverso la piattaforma informatica	Dati inviati alla BDAP nei termini da parte del Dirigente del Servizio Bilancio.

Programmazione triennale fabbisogno del personale 2026-2028

Per quanto concerne la definizione delle competenze necessarie all'attuazione del programma di mandato e per lo svolgimento di tutte le funzioni in capo all'Ente, la presente programmazione assunzionale fornisce una risposta tempestiva alle necessità emerse nei servizi, anche alla luce delle dinamiche occupazionali determinatesi nell'anno 2025, sia con riguardo alle cessazioni, anche non inizialmente programmate, che alle assunzioni.

Già nel triennio precedente 2023-2025 è stata realizzata una politica di rafforzamento dell'organico con il reclutamento, mediante diverse forme, di molteplici unità personale, allo scopo di dotare l'ente di figure e professionalità indispensabili per affrontare, tra le altre, le sfide del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. La programmazione 2026/2028 segna, con evidenza, un "cambio di passo" rispetto alle politiche di reclutamento pregresse, sia in termini dimensionali che di varietà dei profili professionali occorrenti, in funzione dell'evoluzione, nei fatti prima ancora che sul piano normativo, del ruolo istituzionale della Provincia di Reggio Emilia nell'area territoriale di riferimento. Sono previste, infatti, 29 assunzioni nel 2026 e 2 nel 2027.

Nel prosieguo della presente sotto-sezione è rappresentata la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2026/2028, contenente l'elencazione delle assunzioni a tempo indeterminato e determinato.

In relazione a quanto previsto all'art.6, comma 2, del DL 09/06/2021 n.80, convertito con modificazioni dalla Legge 06/08/2021 n.113, nel testo da ultimo modificato dall'art.12, comma 5, del DL 14/03/2025 n.25, il fabbisogno di personale per la realizzazione della transizione digitale e per assicurare la sicurezza informatica, in fase di prima applicazione della novella, è individuato nelle figure professionali di cui ai codici assunzionali: 2024 – FEQ1TEC e 2025 – TDFAQ1TEC.

Si precisa che l'adozione del presente piano avviene previo parere favorevole del Collegio di Revisione, sia riguardo all'asseverazione del rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, alla luce dell'impatto economico-finanziario della spesa di personale complessiva del triennio 2026/2028, sia relativamente alle capacità assunzionali dell'Ente ed alla copertura finanziaria delle assunzioni previste dalla presente pianificazione, assicurata a valere sugli stanziamenti del Bilancio di previsione 2026-2028. Il parere già espresso in sede di adozione del provvedimento stralcio del PIAO 2026-2028 con riguardo alla sezione 3.3 relativa al Piano del fabbisogno del triennio, in considerazione della conferma senza variazioni della programmazione assunzionale 2026-2028 nel presente PIAO, è stato confermato dal Collegio con apposita attestazione.

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2026-2028

Assunzioni a tempo indeterminato

Premessa

Ciascuna delle assunzioni previste potrà essere realizzata con la procedura più idonea tra quelle indicate in questa sede in via previsionale (concorso, scorrimento di graduatoria, utilizzo di graduatoria anche di altri enti, passaggio diretto da altra amministrazione, ecc.) e nel rispetto dell'art. 30, comma 2 bis, del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 3, comma 1, lett. c), del D.L. 25/2025. Il Dirigente del Servizio Affari Generali, in sede di realizzazione operativa del processo assunzionale, potrà discostarsi dalla programmazione quanto alla tipologia di procedura ivi prevista, indicando, nell'ambito del provvedimento di competenza, i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione, fermo restando il rispetto della percentuale di cui all'art. 30, comma 2 bis, del D.lgs. 165/2001.

Nell'anno 2026 si prevede di dare attuazione al "Progetto per il reclutamento di Area Vasta" con riferimento all'azione consistente nell'organizzazione e gestione in forma aggregata di selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, per vari profili professionali e categorie, di cui all'art. 3-bis del D.L. 80/2021. Allorché saranno formati gli elenchi, premessa l'assenza di proprie graduatorie in corso di validità, si potrà procedere alle assunzioni di cui al presente piano, previo interpello tra i soggetti inseriti negli elenchi, anche laddove nel presente documento sia indicata una differente procedura di reclutamento, fermo restando il rispetto della percentuale di cui all'art. 30, comma 2 bis, del D.lgs. 165/2001.

Nel corso del triennio 2026/2028, oltre alle assunzioni di seguito specificamente indicate, potrà essere assicurata la copertura del turnover dei posti che si renderanno vacanti e disponibili successivamente all'approvazione della presente programmazione a seguito di cessazioni verificatesi nel triennio e non già previste. Tali posti potranno essere coperti con la procedura più idonea tra quelle possibili.

Le assunzioni non effettuate nell'anno di competenza potranno essere realizzate anche negli anni successivi senza necessità di variare il piano purché compatibili con gli stanziamenti complessivamente previsti. In osservanza a tale previsione, il presente piano evidenzia, dunque, anche le posizioni la cui copertura era già stata prevista nelle precedenti annualità 2024 e 2025 ma non è stata perfezionata, per le quali si ritiene di confermare la previsione assunzionale.

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

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

Codice	Area	profilo	Servizio di assegnazione	Modalità di reclutamento	Note/Stato procedura
Tempo indeterminato - Programmazione 2026-2028 (comprese assunzioni già previste dal precedente piano triennale dei fabbisogni confermate col presente atto)					
Anni 2024 e 2025					
2024 – IST2INF	Istruttori	Agente di polizia locale provinciale	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	concorso	PTFP 24-26 Procedura concorsuale – prove ultimate
2024 – FEQ1TEC	Funz. EQ	Funzionario informatico	Sistemi informativi e tecnologici	mobilità/concorso	PTFP 24-26 - Procedura di reclutamento in via di definizione
2025 – IST1INF	Istruttori	Istruttore tecnico	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	mobilità/concorso	PTFP 25-27 - Procedura di reclutamento in via di definizione
2025 – IST1UAS	Istruttori	Istruttore tecnico	Unità ammin.speciale per PNRR e investimenti	mobilità/concorso	PTFP 25-27 Procedura di reclutamento da avviare - in utilizzo condiviso con il Servizio sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica
2025 – IST2INF	Istruttori	Agente di polizia locale provinciale	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	concorso	PTFP 25-27 Procedura concorsuale – prove ultimate
2025 – IST3INF	Istruttori	Agente di polizia locale provinciale	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	concorso	Sostituzione personale cessato nel corso dell'anno 2025 - Procedura concorsuale – prove ultimate
Anno 2026					
2026 – FEQ1UAS	Funz. EQ	Funzionario giuridico	Unità ammin.speciale per PNRR e investimenti	Scorrimento graduatoria	Assunzione effettuata
2026 – FEQ2UAS	Funz. EQ	Funzionario giuridico	Unità ammin.speciale per PNRR e investimenti	Scorrimento graduatoria	Assunzione effettuata
2026 – FEQ1INF	Funz. EQ	Funzionario tecnico	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	Scorrimento graduatoria	Assunzione programmata
2026 – FEQ2INF	Funz. EQ	Funzionario tecnico	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	Concorso	Procedura di reclutamento da avviare
2026 – FEQ3INF	Funz. EQ	Funzionario tecnico	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	Concorso	Procedura di reclutamento da avviare
2026 – FEQ4INF	Funz. EQ	Funzionario tecnico	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	Concorso	Procedura di reclutamento da avviare
2026 – FEQ5INF	Funz. EQ	Funzionario tecnico	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	Concorso	Procedura di reclutamento da avviare
2026 – FEQ6INF	Funz. EQ	Ispettore di vigilanza	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	Concorso	Procedura di reclutamento da avviare

Codice	Area	profilo	Servizio di assegnazione	Modalità di reclutamento	Note/Stato procedura
2026 – FEQ7INF	Funz. EQ	Funzionario amministrativo-contabile	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	Mobilità/concorso	Procedura di reclutamento da avviare
2026 – FEQ1PIA	Funz. EQ	Funzionario tecnico valutazione ambientale	Pianificazione territoriale	Mobilità/concorso	Procedura di reclutamento da avviare
2026 – FEQ3UAS	Funz. EQ	Funzionario amministrativo-contabile	Unità amministrativa speciale per PNRR e investimenti	Scorrimento graduatoria	Assunzione programmata
2026 – FEQ1BIL	Funz. EQ	Funzionario finanziario	Bilancio	Mobilità/concorso	Procedura di reclutamento da avviare
2026 – FEQ1EDS	Funz. EQ	Funzionario tecnico	Sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica	Mobilità	Procedura di reclutamento da avviare
2026 – FEQ2EDS	Funz. EQ	Funzionario tecnico	Sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica	Concorso	Procedura di reclutamento da avviare
2026 – FEQ3EDS	Funz. EQ	Funzionario amministrativo-cont.	Sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica	Mobilità	Avvenuto trasferimento ai sensi art.3 commi 1 e 2 D.L. 25/2025
2026 – FEQ4EDS	Funz. EQ	Funzionario amministrativo-cont.	Sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica	Mobilità	Avvenuto trasferimento ai sensi art.3 commi 1 e 2 D.L. 25/2025
2026 – FEQ5EDS	Funz. EQ	Funzionario amministrativo-cont.	Sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica	Mobilità	Avvenuto trasferimento ai sensi art.3 commi 1 e 2 D.L. 25/2025
2026 – IST1EDS	Istruttori	Istruttore amministrativo	Sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica	Mobilità	Avvenuto trasferimento ai sensi art.3 commi 1 e 2 D.L. 25/2025
2026 – IST1BIL	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile	Bilancio	Mobilità/concorso	Procedura di mobilità in corso
2026 – IST1INF	Istruttori	Istruttore tecnico	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	Mobilità/concorso	Procedura di reclutamento in via di definizione
2026 – IST2INF	Istruttori	Istruttore tecnico	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	Mobilità/concorso	Procedura di reclutamento in via di definizione
2026 – DIR1PIA	Dirigente	Dirigente tecnico	Pianificazione territoriale	Concorso	Procedura in corso
2026 – DIR1EDA	Dirigente	Dirigente tecnico	Sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica	Concorso riservato	Procedura ai sensi dell'art.28 comma 1-bis D.L. 75/2023 - in corso
Anno 2027					
2027 – IST1INF	Istruttori	Agente di polizia locale provinciale	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	Scorrimento graduatoria/concorso	Eventuale scorrimento graduatoria concorso

Codice	Area	profilo	Servizio di assegnazione	Modalità di reclutamento	Note/Stato procedura
2027 – IST2INF	Istruttori	Agente di polizia locale provinciale	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	Scorrimento graduatoria/concorso	Eventuale scorrimento graduatoria concorso
Anno 2028					

Assunzioni a tempo determinato e lavoro flessibile

Codice	Cat.	profilo	Settore assegnazione	Note/Stato procedura
Assunzioni ex art. 90 / 110 del TUEL				
Altre assunzioni tempo determinato e lavoro flessibile programmazione 2025-2027				
2025 – TDFEQ1TEC	Funz. EQ	Funzionario informatico	Sistemi informativi e tecnologici	CFL – Procedura da avviare
Altre assunzioni tempo determinato e lavoro flessibile programmazione 2026-2028				
2026 – TDFEQ1UAS	Funz. EQ	Funzionario alta specializzazione	Unità ammin.speciale per PNRR e investimenti	Art.110 comma 2 – 18 ore per Sistema Interbibliotecario Provinciale - Procedura da avviare

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

Con riferimento al personale dirigenziale, nelle more delle procedure di reclutamento a tempo indeterminato per la copertura del posto di dirigente del Servizio Sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica, al fine di assicurare lo svolgimento delle attività e garantire senza soluzione di continuità l'erogazione dei servizi, la posizione viene coperta con incarico a tempo determinato, per il tempo strettamente necessario.

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

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

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

LEGENDA CODICE IDENTIFICATIVO

<i>esempio:</i>	<i>2026OE1INF</i>
<i>ANNO:</i>	<i>2026</i>
<i>AREA</i>	<i>OE operatore esperto</i>
<i>NUMERO PROGRESSIVO</i>	<i>1</i>
<i>SERVIZIO:</i>	<i>INF</i>

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

3.3.2 Formazione del personale

Parte generale

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

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

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

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

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

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

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

Principali riferimenti regolatori in materia di formazione

- **D. Lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c)**, che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- **Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)**, di cui al D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D. Lgs. n. 179/2016; D. Lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che:
 - “1. *Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.*
 - 1-bis. *Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale”.*
- **D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro”** e recentemente novato dal **D.L. 31 ottobre 2025, n. 159**, il quale dispone all'art. 37 che: “Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:

- *concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;*
- *rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda..." e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...";*
- **Accordo**, ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile **2008, n. 81, tra il Governo, le regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano**, finalizzato alla individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi in materia di salute e sicurezza, di cui al medesimo decreto legislativo n. 81 del 2008, **del 17 aprile 2025**, che prevede, rispetto al precedente, corsi più strutturati, verifiche d'apprendimento rigorose e aggiornamenti frequenti, specie per preposti e datori di lavoro;
- **L. 6 novembre 2012, n. 190** "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in particolare il **D. Lgs. 33/2013 e il D. Lgs. 39/2013**), che prevedono tra i vari adempimenti (articolo 1: comma 5, lettera b); comma 8; comma 10, lettera c) e comma 11), l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:
 - livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
 - livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione;
- **Articolo 15, comma 5, del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62**, in base a cui: "*Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti*";
- **Regolamento (UE) n. 2016/679 - Regolamento generale sulla protezione dei dati**, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- "**Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale**", siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi "*... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale*"; a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- **Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA** "Ri- formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese" (pubblicato il 10 gennaio 2022);

- **CCNL della dirigenza area delle funzioni locali del 16 luglio 2024** nell’ambito del quale gli artt. 31 e 32 disciplinano la pianificazione strategica di conoscenze e saperi e i congedi per la formazione (l’art. 30 è stato disapplicato e sostituito dall’art. 17 del CCNL del 23 febbraio 2026);
- **CCNL della dirigenza area delle funzioni locali del 23 febbraio 2026** che, all’art. 17, definisce i principi generali e le finalità della formazione, intesa come leva fondamentale nell’ambito delle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni; la formazione continua è, altresì, individuata quale obiettivo delle nuove politiche di “*age management*” e la revisione delle relative modalità di erogazione costituisce strumento utile per ritardare o eliminare il rischio di *skills obsolescence* del personale (art. 18);
- **CCNL del personale del comparto Funzioni locali del 16 novembre 2022**, i cui artt. 54 e 56 stabiliscono i principi generali e finalità della formazione quale leva strategica sia per conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni sia per l’evoluzione professionale e per l’acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo e la Pianificazione strategica di conoscenze e saperi (l’art. 55 è stato disapplicato e sostituito dall’art. 37 del CCNL del 23 febbraio 2026);
- **CCNL del personale del comparto Funzioni locali del 23 febbraio 2026** che, all’art. 37, regola destinatari e processi della formazione; l’art. 38, nell’ambito delle politiche di “*age management*”, prevede momenti di formazione *peer-to-peer* volti a favorire lo scambio di competenze tra le diverse generazioni, riducendo così il rischio di isolamento e agevolando l’integrazione delle nuove risorse umane;
- **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (“PNRR”), approvato in Consiglio dei ministri il 24 aprile 2021**, che prevede, nell’ambito del sub-investimento 2.3.1, iniziative finalizzate allo sviluppo delle competenze chiave dei dipendenti pubblici, a partire da quelle relative alla transizione digitale, ecologica e amministrativa, attraverso corsi online aperti e di massa (Massive Open On line Courses - MOOCs), la creazione di Learning Communities per la condivisione di best practices e il supporto alla progettazione e implementazione di programmi formativi su competenze di tipo specialistiche o settoriali;
- **D.L. 36/2022, come convertito in Legge 79/2022, che ha modificato l'art. 54, comma 7, del D.Lgs. 165/2001** aggiungendo il seguente paragrafo: «*Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico*»;
- **D.Lgs. 36/2023 Nuovo Codice degli Appalti (art. 15, comma 7)** secondo cui: “*Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti, in coerenza con il programma degli acquisti di beni e servizi e del programma dei lavori pubblici di cui all'articolo 37, adottano un piano di formazione per il personale che svolge funzioni relative alle procedure in materia di acquisti di lavori, servizi e forniture*”;
- **DL 44/2023 art. 1, comma 14-sexies**: “*Dopo il comma 7-bis dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, è inserito il seguente: «7-ter. Nell'ambito della sezione del Piano relativa alla formazione del personale, le amministrazioni indicano quali elementi necessari gli obiettivi e le occorrenti risorse finanziarie, nei limiti di quelle a tale scopo disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse proprie e di quelle attribuite dallo Stato o dall'Unione europea, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari. A tal fine le amministrazioni di cui al comma 1 individuano al proprio interno dirigenti e funzionari aventi competenze e conoscenze idonee per svolgere attività di formazione con risorse interne e per esercitare la funzione di docente o di tutor, per i quali sono predisposti specifici percorsi formativi*»”;

- **EU AI Act (Regolamento UE 2024/1689):** entrato in vigore nel 2024, impone obblighi di "alfabetizzazione in materia di IA" per i fornitori e gli utilizzatori (incluso il personale PA) di sistemi IA;
- **Legge 23 settembre 2025, n. 132 recante "Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale"** che, all'art. 14 "Uso dell'intelligenza artificiale nella pubblica amministrazione", prevede che le pubbliche amministrazioni adottino misure tecniche, organizzative e formative finalizzate a garantire un utilizzo responsabile dell'intelligenza artificiale e a sviluppare le capacità trasversali degli utilizzatori;
- **Piano triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione, Edizione 2024 – 2026, Aggiornamento 2026**, che introduce lo *Strumento 17, "Un quadro aggiornato di competenze E-Leadership per le PA"* a supporto in particolare del Responsabile per la Transizione Digitale e del personale afferente all' Ufficio di Transizione digitale, per l'individuazione delle competenze di E-Leadership per le PA e per l'individuazione dei percorsi e strumenti per la relativa progettazione formativa;
- **Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 24 marzo 2023** "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", che mira a fornire indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale. La Direttiva ribadisce altresì il proprio ruolo di promotore, al fine del perseguimento degli obiettivi di formazione descritti, di interventi formativi rivolti alle amministrazioni e ai loro dipendenti per il rafforzamento delle competenze di base e professionalizzanti, a supporto della transizione digitale, ecologica e amministrativa mediante, in particolare, il progetto Syllabus e il progetto PA 110 e lode;
"La valorizzazione del capitale umano passa dunque attraverso il riconoscimento della centralità della leva della formazione, che deve avere valore per le persone e per l'amministrazione:
 - a) per i dipendenti, la formazione e la riqualificazione costituiscono un "diritto soggettivo" e, al tempo stesso, un dovere. Le attività di apprendimento e formazione, in particolare, devono essere considerate ad ogni effetto come attività lavorative;*
 - b) per le amministrazioni, la formazione e la riqualificazione del proprio personale devono costituire un investimento organizzativo necessario e una variabile strategica non assimilabile a mera voce di costo nell'ambito delle politiche relative al lavoro pubblico."*
- **Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 16 gennaio 2025** "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", che si propone obiettivi formativi specifici, con enfasi particolare sulla riqualificazione e potenziamento delle competenze tecniche e trasversali e sul rafforzamento delle competenze digitali del personale delle pubbliche amministrazioni, come espressamente richiamato nel Piano nazionale di ripresa e resilienza.

Vision del processo di Formazione

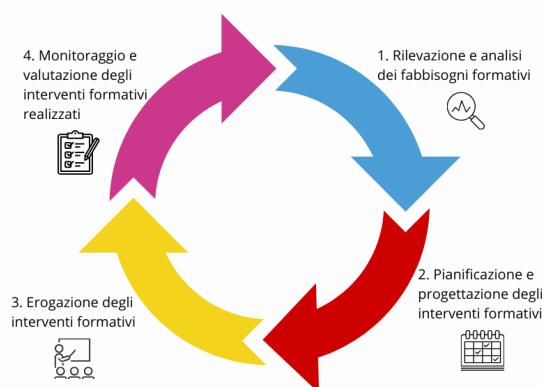
La Provincia di Reggio Emilia ispira la propria proposta di formazione ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- integrazione della formazione nell'ambito delle politiche di *age management*;

- partecipazione: il processo di formazione prevede momenti e modalità di coinvolgimento dei dipendenti nelle diverse sue fasi: rilevazione dei fabbisogni formativi, verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa;
- sostenibilità: i percorsi formativi proposti devono essere alla portata delle risorse umane, finanziarie e strumentali, così da poter essere effettivamente realizzati;
- flessibilità: il presente piano potrà e dovrà essere aggiornato ed integrato al presentarsi di esigenze attualmente non prevedibili.

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

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



Attori del processo di Formazione

I principali attori del processo di formazione sono:

- Dirigente del Servizio Affari Generali della Provincia di Reggio Emilia, responsabile, in sinergia con gli altri ruoli apicali dell'ente, dell'attuazione del Piano della formazione.
- Responsabile dell' U.O. Risorse Umane: referente per l'attuazione del Piano della formazione, gestisce l'organizzazione e attivazione delle iniziative e la convocazione dei partecipanti, presiede all'adozione degli atti relativi e all'implementazione della banca-dati appositamente predisposta, individuando anche i dipendenti da avviare all'attività formativa sulle piattaforme Syllabus e Self, e verifica l'andamento della formazione e il monitoraggio del livello di raggiungimento degli obiettivi formativi.
- Ufficio Risorse Umane, presso il Servizio Affari Generali dell'Ente: è l'unità organizzativa preposta al servizio formazione.
- Servizio Sistemi Informativi e Tecnologici: collabora alla pianificazione e alla gestione del piano formativo, oltre che alla creazione di contenuti formativi volti all'accrescimento continuo del personale su differenti aree tematiche, favorendo la conoscenza e lo sviluppo delle competenze tecnologiche, al fine di migliorare la soddisfazione dell'utenza e la qualità dei servizi offerti.
- Dirigenti: hanno il compito di promuovere lo sviluppo e la crescita delle proprie risorse umane. Sono coinvolti nei processi di formazione nelle seguenti fasi: segnalazione delle priorità formative nell'ambito dei fabbisogni formativi individuati dai dipendenti, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale e definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore/servizio di competenza. Sono, infine, essi stessi i destinatari delle iniziative di formazione. La promozione della formazione costituisce un obiettivo di performance dei dirigenti.
- Elevate qualificazioni: lavorano in sinergia con il proprio dirigente per promuovere lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori. Sono essi stessi i destinatari delle iniziative di formazione.
- C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Partecipa alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo.
- Dipendenti: sono i destinatari della formazione; vengono coinvolti in un processo partecipativo di rilevazione dei fabbisogni formativi, del gradimento e di valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.
- Docenti: l'ufficio formazione può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione, preferendo il ricorso alle docenze interne, sia allo scopo del contenimento dei costi, sia allo scopo di valorizzare competenze qualificate esistenti all'interno degli enti. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nei dirigenti, nelle posizioni organizzative, funzionari e nel segretario generale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può anche essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da società di formazione di comprovata esperienza e competenza.
- Unione Province d'Italia (di seguito anche UPI): offre percorsi formativi rivolti al personale delle Province orientati al potenziamento delle capacità tecnico professionali delle risorse umane dell'ambito di riferimento.
- Ministero per la Pubblica Amministrazione: definisce percorsi formativi destinati al personale delle PA (Es. "Essere PA: Accademia del valore").

- AgID Academy, iniziativa con cui l’Agenzia per l’Italia Digitale organizza e mette a sistema contenuti, risorse ed esperienze di formazione – online e anche in presenza – per promuovere cultura e competenze digitali.
- Piattaforma Syllabus: la piattaforma si farà promotrice di obiettivi formativi specifici per lo sviluppo di competenze tecniche, organizzative e manageriali inerenti la transizione amministrativa, ecologica e digitale e di altri ambiti tematici strategici nell’ambito del PNRR.
- Piattaforma regionale SELF: offre risorse professionali e tecnologiche per progettare, realizzare ed erogare percorsi formativi.
- INPS – ValorePA: offre percorsi formativi di natura tecnica ed organizzativo-gestionale.

Le risorse economiche dedicate alla formazione

Ai fini della pianificazione degli interventi formativi la Provincia di Reggio Emilia ha previsto nel proprio bilancio, per l’organizzazione e la realizzazione di percorsi formativi in house, nonché per la partecipazione a corsi organizzati da Enti esterni o a catalogo, uno stanziamento, per l’esercizio 2026, pari a € 47.700,00.

Nell’esercizio 2025 sono state complessivamente impegnate risorse per € 51.813,80.

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

La progettazione del Piano

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

I contenuti del Piano sono definiti nella prospettiva del Valore Pubblico.

Le proposte di formazione per il triennio 2026-2028 sono state elaborate, in continuità con il piano 2025-2027, a conclusione di un percorso costituito dalle seguenti tappe:

- a) confronto con i dirigenti per definire, nell’ambito delle aree tematiche di interesse e dei relativi singoli interventi formativi, le priorità di attivazione (riunione del 26 febbraio 2026);
- b) individuazione delle tematiche di maggiore rilevanza per il personale, dopo accurata analisi degli strumenti informatici utilizzati nell’Ente e confronto con gli strumenti innovativi proposti nel Piano Triennale per l’Informatica;
- c) confronto con i soggetti sindacali di cui all’art. 7, comma 2, del CCNL relativo al personale del comparto del 23 febbraio 2026, per la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell’ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, e dell’obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell’anno e del rispetto delle risorse minime da stanziare di cui all’art. 37, comma 13;
- d) confronto con i soggetti sindacali di cui all’art. 7, comma 2, del CCNL relativo al personale dell’Area Funzioni Locali del 23 febbraio 2026, per la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell’obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell’anno nel rispetto delle risorse minime da stanziare di cui all’art. 17 (Principi generali e finalità della formazione) comma 6;
- e) confronto con i docenti interni che hanno curato gli interventi formativi precedenti, per realizzare, ove possibile, percorsi formativi di sviluppo o di approfondimento;

- f) analisi delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi;
- g) integrazione con i fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria sull'anticorruzione;
- h) integrazione con i fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria sulla sicurezza;
- i) integrazione con gli obiettivi formativi sulle competenze digitali previsti dalle piattaforme Syllabus e SELF;
- j) integrazione coi contenuti info/formativi della piattaforma PI.CO.

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

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

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

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

Nell'ambito del Piano 2025 era inoltre previsto, fra gli indicatori di output, la "Rilevazione fabbisogni formativi tramite somministrazione questionario al personale" il cui target "ON" era programmato sull'esercizio 2026. La misura è confermata, con le tempistiche programmate, nel presente piano. L'azione di rilevazione, estesa a tutti i dipendenti, funzionale ad acquisire elementi di conoscenza diffusa con approccio *bottom-up*, è, infatti, da ritenersi strategica al fine di ridurre il rischio di:

- sottovalutazioni
- lacune informative
- perdita di competenze critiche (know-how)
- mismatch fra le attese della dirigenza e le performance individuali dei lavoratori.

La definizione del Piano 2026-2028 – Le principali novità

Al termine della presente "Parte generale" è rappresentata la fotografia della formazione al 31.12.2025 e la rendicontazione dei risultati conseguiti rispetto alla programmazione e agli indicatori del PIAO 2025/2027.

Il Piano 2026-2028, riportato nella "Parte funzionale" della presente sotto-sezione, è suddiviso per aree tematiche di interesse generale e le articola in singoli interventi formativi che saranno poi sviluppati in dettaglio con l'individuazione e definizione degli specifici aspetti (target, moduli, durata, docenze, modalità di erogazione, ecc...). Come sopra già specificato, le priorità di attivazione dei singoli corsi sono state definite di concerto con i dirigenti dell'ente, sulla base degli obiettivi di performance dello stesso, che possono determinare la necessità di sviluppo e/o consolidamento di nuove e specifiche competenze.

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

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

La formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro viene realizzata in collaborazione con gli uffici competenti e con il Responsabile del servizio prevenzione e protezione, sulla base dei fabbisogni formativi individuati. Nel piano 2026 significativo rilievo è assegnato alla riprogettazione della formazione di materia in conformità all'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 che diventa pienamente operativo dal 24 maggio 2026, dopo 12 mesi di transizione. In particolare, entro la scadenza del 24 Maggio 2026 occorre:

- Verificare la scadenza degli attestati attuali
- Pianificare i corsi di aggiornamento secondo il nuovo accordo
- Aggiornare il piano formativo aziendale per prevenire sanzioni.

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

Gli interventi mirati si articolano in "pillole formative", un vero e proprio percorso formativo, coordinato dal Servizio Sistemi informativi e Tecnologici in collaborazione coi referenti degli altri servizi coinvolti, che ha individuato le modalità di erogazione e le tematiche trattate per il 2025, che hanno riguardato, in particolare: l'approfondimento tecnico-giuridico della piattaforma INAD e dell'App IO, l'approfondimento specialistico sull'uso dei software di protocollo e di scrivania virtuale oltre ad un approfondimento sugli istituti giuridici, quali permessi, congedi e previdenza.

Per il 2026 le tematiche individuate riguardano principalmente:

I ambito:

- uso degli strumenti informatici: maggiore conoscenza e consapevolezza dei software di uso quotidiano (ad esempio approfondimento sul salvataggio dei dati e sull'estensione dei file, ecc);
- introduzione di nuovi strumenti di produttività individuale sviluppati dal personale dei Sistemi Informativi;
- presentazione della nuova Intranet e delle relative risorse utili;
- Al literacy (come meglio dettagliato al paragrafo successivo);

II ambito:

- approfondimenti specialistici di settore elaborati in collaborazione con i Servizi competenti (ad es. Introduzione agli Open Data, ecc.);

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

Nel piano 2026 viene introdotta una specifica programmazione formativa, calibrata sulla base del ruolo e del contesto di utilizzo, sull'intelligenza artificiale, che tiene conto delle priorità individuate nel REGOLAMENTO (UE) 2024/1689 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 13 giugno 2024. In particolare, l'art 4 "Alfabetizzazione in materia di IA" stabilisce che "I fornitori e i deployer dei sistemi di IA adottano misure per garantire nella misura del possibile un livello sufficiente di alfabetizzazione in materia di IA del loro personale nonché di qualsiasi altra persona che si occupa del funzionamento e dell'utilizzo dei sistemi di IA per loro conto,

prendendo in considerazione le loro conoscenze tecniche, la loro esperienza, istruzione e formazione, nonché il contesto in cui i sistemi di IA devono essere utilizzati, e tenendo conto delle persone o dei gruppi di persone su cui i sistemi di IA devono essere utilizzati”. Allo scopo di chiarire l’ambito di applicazione di questa disposizione, in data 13 maggio la Commissione Europea ha pubblicato un documento di FAQ interamente dedicato alla AI literacy. Per conformarsi all'articolo 4 della legge sull'IA, i fornitori e gli operatori di sistemi di IA dovrebbero:

- a) Garantire una comprensione generale dell'IA all'interno della propria organizzazione: Cos'è l'AI? Come funziona? Quale AI viene utilizzata nella nostra organizzazione? Quali sono le sue opportunità e i suoi pericoli?
- b) Considerare il ruolo della loro organizzazione (fornitore o deployer di sistemi di IA): La mia organizzazione sta sviluppando sistemi di IA o sta semplicemente utilizzando sistemi di IA sviluppati da un'altra organizzazione?
- c) Considerare il rischio dei sistemi di IA forniti o diffusi: Cosa devono sapere i dipendenti quando si tratta di tale sistema di IA? Quali sono i rischi di cui devono essere consapevoli e devono essere consapevoli della mitigazione?
- d) Costruire concretamente le loro azioni di alfabetizzazione AI sull'analisi precedente, considerando
 - differenze nelle conoscenze tecniche, nell'esperienza, nell'istruzione e nella formazione del personale e di altre persone – Quanto i dipendenti/persone sono a conoscenza dell'IA e dei sistemi dell'organizzazione che utilizzano? Cos'altro dovrebbero sapere?
 - nonché il contesto in cui i sistemi di IA devono essere utilizzati e le persone su cui i sistemi di IA devono essere utilizzati – In quale settore e per quale scopo/servizio viene utilizzato il sistema di IA?

Le considerazioni a, b, c e d includono aspetti legali ed etici. Sono pertanto incoraggiati i collegamenti con il regolamento dell'UE sull'IA (ossia la comprensione della legge sull'IA) e con i principi di etica e governance.

La programmazione formativa tiene conto della *Bozza delle Linee guida per l'adozione di IA nella pubblica amministrazione* emanate dall'AGID ed attualmente in consultazione pubblica, che in particolare al punto 8. “Formazione e sviluppo delle competenze” specifica che “il raggiungimento della maturità nel ricorso all'IA richiede un ampio e variegato sistema di competenze a diversi livelli dell'organizzazione, che spazia dalle competenze di base a quelle di tipo specialistico e che richiede lo sviluppo di interventi di upskilling e formazione differenziati e mirati” e richiede quindi “di ampliare il ventaglio delle competenze digitali di base di tutti dipendenti pubblici, andando ad includere la cosiddetta *AI literacy*, che affianca alla comprensione di base dell'esistenza dell'IA e della sua capacità di influenzare il proprio lavoro (*AI awareness*) la comprensione di come e perché si esplica tale influenza, includendo la padronanza delle conoscenze sugli aspetti normativi, operativi e di dominio associati all'IA.

Dando quindi seguito alle indicazioni Operative previste al punto 8.1 si prevede una modulazione in più tipologie di interventi formativi:

A – Fondamenta (tutti i dipendenti) - AI literacy obbligatoria: cos'è l'IA, limiti/bias, uso consapevole dei tool, regole su dati/riservatezza e verifica degli output. Si farà ricorso ai programmi presenti su Syllabus, oltre che a puntuali momenti formativi progettati dal Servizio Sistemi Informativi e Tecnologici dell'Ente.

B – Ruoli decisionali (dirigenti/EQ/RUP/responsabili processo) - governance dell'adozione: valutazione rischi e impatti, responsabilità/controlli, change management e criteri per acquisti/fornitori;

C – Specialisti (UTD/IT, data, sicurezza, DPO, procurement) - competenze tecnico-operative sul ciclo di vita: data governance, monitoraggio, test/validazione, requisiti contrattuali e audit.

Trasversale: moduli specifici su cybersecurity dell'IA e gestione incidenti, con aggiornamento continuo.

Carattere strategico assume, poi, nel piano della formazione 2026/2028, l'organizzazione di un percorso formativo in house, strutturato su plurime sessioni in corso d'anno anche in funzione delle competenze e mansioni dei gruppi di utenti fruitori, in vista dell'introduzione del nuovo sistema di contabilità accrual. La somministrazione in house si affianca all'assolvimento degli obblighi formativi del "Responsabile della formazione" e degli "Operatori contabili" (personale servizio bilancio) sul Portale della formazione del MEF ove sono stati resi disponibili corsi multimediali che costituiscono il programma formativo di base previsto dal target M1C1-117 della Riforma 1.15 del PNRR.

E' stata inoltre evidenziata, in sede di consiglio di direzione, l'esigenza di dedicare contributi didattici al consolidamento delle conoscenze degli istituti fondamentali del diritto amministrativo e alle tecniche di elaborazione degli atti amministrativi.

L'amministrazione, con il piano 2026, si pone, poi, l'obiettivo di definire le modalità di riconoscimento delle attività formative erogate dagli ordini professionali. E' fondamentale che il datore pubblico verifichi e attesti che i crediti formativi acquisiti tramite l'ordine siano "utili" e "pertinenti" all'aggiornamento professionale richiesto nel ruolo pubblico, documentando la partecipazione per il tramite dell'ordine stesso. In sintesi, la formazione professionale continua (ingegneri, architetti, avvocati, ecc.) è valorizzabile, purché funzionale all'aggiornamento delle competenze professionali nell'ambito dell'attività svolta presso la Provincia.

Nel piano 2026 viene, infine, identificato per la prima volta un percorso formativo dedicato agli enti locali e all'ASP del territorio provinciale (formazione di area vasta), finalizzato a mappare le iniziative che la Provincia assume nel quadro dell'assistenza tecnico-amministrativa ai comuni per supportare le loro competenze e tenuto conto dei fabbisogni condivisi. In particolare, si individuano le seguenti priorità:

- Appalti e contratti/Stazione Unica Appaltante
- Contabilità Accrual/Servizio Bilancio
- Intelligenza Artificiale/Servizi Informativi
- Personale/Servizio Affari Generali
- Principali novità normative/Segretario generale.

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

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

Modalità e regole del processo di Formazione

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

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

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

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

- per i corsi organizzati "in house" avvengono sulla base delle esigenze manifestate dai dirigenti;
- per i corsi di formazione e aggiornamento organizzati da enti esterni o a catalogo, le richieste giungono all'Ufficio Risorse Umane anche tramite mail contenente la segnalazione del partecipante e l'autorizzazione del dirigente.

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

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

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

Misure volte ad incentivare lo sviluppo delle competenze del personale

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

Piano della formazione 2025/2027 - Rendicontazione

In attuazione delle politiche formative descritte nella sotto-sezione del PIAO 2025/2027, sono di seguito rappresentati la fotografia della formazione al 31.12.2025 e i risultati conseguiti rispetto alla programmazione.

Area tematica	Sottogruppo	Tema Formazione	Anno di realizzazione	Destinatari	Stato di attuazione al 31 dicembre 2025
1.AREA COMPETENZE PER L'ATTUAZIONE DELLE TRANSIZIONI AMMINISTRATIVA, DIGITALE ED ECOLOGICA	1.GIURIDICO- AMMINISTRATIVA	D.lgs. 36/2023 “Codice dei Contratti” – correttivo ed evoluzione normativa F.O. D.Lgs. 36/2023	2025-2027	Dirigenti, E.Q., personale profili amministrativi e tecnici	18 corsi 491 ore
		Approfondimenti tematici in materia di protezione dei dati personali F.O. GDPR	2025-2027	Dirigenti, E.Q., personale profili amministrativi e tecnici	3 corsi 51 ore
		Corso di alta formazione “Esperto delle relazioni sindacali nelle pubbliche amministrazioni”	2025	Dirigente, E.Q., n. 1 dipendente ufficio personale	1 corso 270 ore totali
		Aggiornamenti periodici sugli istituti giuridici afferenti al rapporto di lavoro e sulle discipline contrattuali	2025-2027	Dirigente, E.Q., dipendenti ufficio personale	24 corsi 142 ore
		La redazione degli atti amministrativi - principi generali di diritto amministrativo, elementi essenziali dell'atto, tecniche di redazione	2026	Dirigenti, E.Q., personale profili amministrativi	1 corso 4 ore

Area tematica	Sottogruppo	Tema Formazione	Anno di realizzazione	Destinatari	Stato di attuazione al 31 dicembre 2025
		Lavoro agile F.O. Legge 124/2015	2025-2027	Tutto il personale	1 corso 188 ore
	2. FINANZIARIA E CONTABILE	Formazione nuovo sistema di contabilità (Accrual)	2025	Personale Servizio Bilancio	5 corsi 125 ore
		Approfondimenti relativi agli elementi di gestione del bilancio	2025-2027	Dirigenti, EQ, Personale area amministrativa e tecnica	14 corsi 53 ore
	3. AREA AMMINISTRAZIONE DIGITALE	Pillole formative relative ai processi di dematerializzazione e digitalizzazione dei procedimenti: dalla protocollazione all'archiviazione digitale, con approfondimenti sulle piattaforme quali INAD, ANPR e relativi riferimenti normativi	2025	Tutto il personale	3 corsi 232 ore
		Sicurezza Informatica F.O. D.lgs. 82/2005	2025-2027	Tutto il personale	14 corsi 361 ore
		Formazione per l'attivazione dei processi di innovazione mediante piattaforma Syllabus	2025-2027	Tutto il personale che opera negli uffici	Le attività formative rientranti in questo ambito, realizzate sul portale

Area tematica	Sottogruppo	Tema Formazione	Anno di realizzazione	Destinatari	Stato di attuazione al 31 dicembre 2025
					Syllabus, sono rendicontate all'interno della sezione 1.3.2 (Sicurezza informatica)
		Approfondimenti specifici come indicati nel Piano Triennale per l'Informatica	2025-2027	Tutto il personale	8 corsi 67,5 ore
	4.AREA TECNICA	Formazione di base e specialistica per la gestione informativa digitale delle costruzioni (BIM)	2025-2027	n. 4 Dirigenti, E.Q. servizi interessati, personale profili tecnici e informatici	2 corsi 406 ore
		Approfondimento CAM	2025	Dirigenti, Eq e personale dei servizi tecnici (Infrastrutture, Edilizia)	1 corso 120 ore
		Aggiornamenti tecnico-giuridici in materia di pianificazione urbanistica, territoriale, geologico-sismica e Valsat	2025-2027	Dirigente, E.q. e personale Servizio Pianificazione Territoriale	6 corsi 166 ore
		Codice dei contratti -attuazione in cantiere	2025-2027	Dirigenti, Eq e personale dei servizi tecnici (Infrastrutture, Edilizia)	
		Approfondimenti relativi alla verifica e validazione dei progetti	2025-2027	Dirigenti, Eq e personale dei servizi tecnici (Infrastrutture,	5 corsi 124 ore

Area tematica	Sottogruppo	Tema Formazione	Anno di realizzazione	Destinatari	Stato di attuazione al 31 dicembre 2025
				Edilizia)	
		Progettazione e manutenzione delle strade alla luce dell'evoluzione tecnica (materiali soluzioni etc..)	2025-2027	Dirigenti, Eq e personale dei servizi tecnici (Infrastrutture, Edilizia)	4 corsi 262 ore
		Progettazione e manutenzione degli edifici scolastici: approfondimento sull'efficientamento energetico	2025-2027	Dirigenti, Eq e personale dei servizi tecnici (Infrastrutture, Edilizia)	3 corsi 15 ore
	5.AREA PROFESSIONALE	Tecniche delle lavorazioni e uso attrezzature	2025-2027	Operatori esperti tecnici	5 corsi 113 ore
2.AREA DELLE COMPETENZE DI LEADERSHIP e SOFT SKILL	1.LEADERSHIP SOFT SKILLS MANAGERIALE	Partecipazione a percorsi di sviluppo e consolidamento delle competenze trasversali (anche tramite piattaforma SELF)	2025-2026	Dirigenti, EQ e personale con frequenti e costanti rapporti con l'utenza e i cittadini	2 corsi 2 ore (Corsi effettuati su Syllabus)
		Pianificazione strategica e programmazione gestionale F.O. DPCM 132/2022	2026-2027	Dirigenti e E.Q.	

Area tematica	Sottogruppo	Tema Formazione	Anno di realizzazione	Destinatari	Stato di attuazione al 31 dicembre 2025
3.AREA COMPETENZE RELATIVE AI VALORI e ai PRINCIPI del SISTEMA CULTURALE DELLA PA	1.AREA PARI OPPORTUNITÀ	Cultura delle pari opportunità e rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo	2025-2027	Tutto il personale	1 corso 4 ore
	2.INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	Formazione in ambito di informazione e di comunicazione istituzionale F.O. Legge 150/2000	2026-2027	Personale adibito ad attività di informazione e comunicazione	
	3.ACCESSIBILITÀ	Approfondimenti in termini di accessibilità (anche tramite piattaforma SELF) F.O. Legge 4/2004	2025-2027	Personale Servizio Sistemi Informativi e Tecnologici	6 corsi 24 ore
	4.ANTICORRUZION E E TRASPARENZA	Formazione iniziale e aggiornamenti periodici obbligatori o ritenuti necessari in ambito di prevenzione della corruzione e trasparenza, etica e integrità F.O. Legge 190/2012	2025-2027	Come da sezione in materia di anticorruzione	3 corsi 308 ore
	5.SICUREZZA SUL LAVORO	Come da formazione obbligatoria e proposte RSPP F.O. D.lgs. 81/2008	2025-2027	Tutto il personale	11 corsi 294 ore
	FORMAZIONE NEOASSUNTI	Percorso modulare interamente digitale di inserimento e conoscenza delle competenze digitali e di contesto organizzativo.	2025-2027	Personale neo-assunto	Le attività formative rientranti in questo ambito sono già rendicontate all'interno di altre sezioni: 1.1.2 (protezione dei dati personali)

Area tematica	Sottogruppo	Tema Formazione	Anno di realizzazione	Destinatari	Stato di attuazione al 31 dicembre 2025
					1.3.1 (pillole formative) 2.1.1 (competenze trasversali) 3.4.1 (prevenzione della corruzione e trasparenza, etica e integrità)

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

Indicatori e target del processo formativo

	Target 2025	Target 2026	Target 2027
Indicatori di Output			
Totale ore formazione del personale	≥40 ore * n° dipendenti Realizzato: 23 ore	≥40 ore * n° dipendenti	≥40 ore * n° dipendenti
Totale ore di formazione erogate da formatori interni	≥ 70 ore Realizzato: 45 ore	≥ 70 ore	≥ 70 ore
Rilevazione fabbisogni formativi tramite somministrazione questionario al personale	//	ON	//

Parte funzionale
Piano della formazione 2026/2028

In attuazione delle politiche formative descritte nella “Parte generale” della presente sotto-sezione, sono di seguito rappresentati i corsi di formazione trasversali e specialistici, la cui attivazione è programmata nel triennio 2026/2028

Area tematica	Sottogruppo	Tema Formazione	Anno di realizzazione	Destinatari
AREA COMPETENZE PER L'ATTUAZIONE DELLE TRANSIZIONI AMMINISTRATIVA, DIGITALE ED ECOLOGICA	GIURIDICO- AMMINISTRATIVA	D.lgs. 36/2023 “Codice dei Contratti” – evoluzione normativa, giurisprudenziale e pareristica F.O. D.Lgs. 36/2023	2026-2028	Dirigenti, E.Q., personale profili amministrativi e tecnici
		Approfondimenti tematici in materia di protezione dei dati personali F.O. GDPR	2026-2028	Dirigenti, E.Q., personale profili amministrativi e tecnici
		Corso di aggiornamento “Politiche, processi e modelli di gestione del personale di Province e Comuni”, organizzato dal Dipartimento di Scienze Politiche dell’Università degli Studi Roma Tre, nel contesto del progetto Province&Comuni	2026 <i>new</i>	E.Q., dipendenti ufficio personale
		Aggiornamenti periodici sugli istituti giuridici afferenti al rapporto di lavoro e sulle discipline contrattuali	2026-2028	Dirigente, E.Q., dipendenti ufficio personale

Area tematica	Sottogruppo	Tema Formazione	Anno di realizzazione	Destinatari
		La redazione degli atti amministrativi - principi generali di diritto amministrativo, elementi essenziali dell'atto, tecniche di redazione	2026	Dirigenti, E.Q., personale profili amministrativi
		Lavoro agile F.O. Legge 124/2015	2026-2028	Tutto il personale
	FINANZIARIA E CONTABILE	Formazione nuovo sistema di contabilità (Accrual)/Responsabile formazione e operatori contabili	2026/2028	Personale Servizio Bilancio
		Formazione nuovo sistema di contabilità (Accrual)/formazione generalizzata	2026/2028 <i>new</i>	Personale individuato dai Dirigenti e organizzato in gruppi
		Approfondimenti relativi agli elementi di gestione del bilancio	2026-2028	Dirigenti, EQ, Personale area amministrativa e tecnica
		Approfondimenti relativi agli elementi di gestione del patrimonio e dell'inventario	2026 <i>new</i>	Personale bilancio, servizi tecnici, servizi informatici individuato dai Dirigenti

Area tematica	Sottogruppo	Tema Formazione	Anno di realizzazione	Destinatari
	<p align="center">AREA AMMINISTRAZIONE DIGITALE</p>	<p>Pillole formative relative ai nuovi processi indicati nella parte generale</p>	<p align="center">2026 <i>new</i></p>	<p>Tutto il personale</p>
		<p>Intelligenza artificiale</p>	<p align="center">2026 <i>new</i></p>	<p>A – Fondamenta (tutti i dipendenti) - AI literacy obbligatoria: cos'è l'IA, limiti/bias, uso consapevole dei tool, regole su dati/riservatezza e verifica degli output. B – Ruoli decisionali (dirigenti/EQ/RUP/responsabili processo) - governance dell'adozione: valutazione rischi e impatti, responsabilità/controlli, change management e criteri per acquisti/fornitori; C – Specialisti (UTD/IT, data, sicurezza, DPO, procurement) - competenze tecnico-operative sul ciclo di vita: data governance, monitoraggio,</p>

Area tematica	Sottogruppo	Tema Formazione	Anno di realizzazione	Destinatari
				test/validazione, requisiti contrattuali e audit. Trasversale: moduli specifici su cybersecurity dell'IA e gestione incidenti, con aggiornamento continuo.
		Sicurezza Informatica F.O. D.lgs. 82/2005	2026-2028	Tutto il personale
		Formazione per l'attivazione dei processi di innovazione mediante piattaforma Syllabus	2026-2028	Tutto il personale che opera negli uffici
		Approfondimenti specifici come indicati nel Piano Triennale per l'Informatica	2026-2028	Tutto il personale
	AREA TECNICA	Formazione di base e specialistica, anche di carattere giuridico, per la gestione informativa digitale delle costruzioni (BIM)	2026-2028	n. 4 Dirigenti, E.Q. servizi interessati, personale profili tecnici e informatici
		Formazione pertinente erogata dagli ordini professionali (verifica Dirigente)	2026-2028 <i>new</i>	Personale iscritto ad albi/ordini
		Approfondimento CAM	2026	Dirigenti, Eq e personale dei servizi tecnici (Infrastrutture, Edilizia)

Area tematica	Sottogruppo	Tema Formazione	Anno di realizzazione	Destinatari
		Aggiornamenti tecnico-giuridici in materia di pianificazione urbanistica, territoriale, geologico-sismica e Valsat	2026-2028	Dirigente, E.q. e personale Servizio Pianificazione Territoriale
		Codice dei contratti -attuazione in cantiere	2026-2028	Dirigenti, Eq e personale dei servizi tecnici (Infrastrutture, Edilizia)
		Approfondimenti relativi alla verifica e validazione dei progetti	2026-2028	Dirigenti, Eq e personale dei servizi tecnici (Infrastrutture, Edilizia)
		Progettazione e manutenzione delle strade alla luce dell'evoluzione tecnica (materiali soluzioni etc..)	2026-2028	Dirigenti, Eq e personale dei servizi tecnici (Infrastrutture, Edilizia)
		Progettazione e manutenzione degli edifici scolastici: approfondimento sull'efficientamento energetico	2026-2028	Dirigenti, Eq e personale dei servizi tecnici (Infrastrutture, Edilizia)
	AREA PROFESSIONALE	Programmazione degli interventi stradali (on the job)	2026-2028 <i>new</i>	Operatori tecnici e sorveglianti
		Tecniche delle lavorazioni - uso e sicurezza delle attrezzature	2026-2028	Operatori esperti tecnici

Area tematica	Sottogruppo	Tema Formazione	Anno di realizzazione	Destinatari
AREA DELLE COMPETENZE DI LEADERSHIP e SOFT SKILL	LEADERSHIP SOFT SKILLS MANAGERIALE	Partecipazione a percorsi di sviluppo e consolidamento delle competenze trasversali (anche tramite piattaforma SELF)	2027	Dirigenti, EQ e personale con frequenti e costanti rapporti con l'utenza e i cittadini
		Pianificazione strategica e programmazione gestionale F.O. DPCM 132/2022	2026-2028	Dirigenti e E.Q.
AREA COMPETENZE RELATIVE AI VALORI e ai PRINCIPI del SISTEMA CULTURALE DELLA PA	AREA PARI OPPORTUNITÀ	Cultura delle pari opportunità e rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo	2026-2028	Tutto il personale
	INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	Formazione in ambito di informazione e di comunicazione istituzionale F.O. Legge 150/2000	2026-2028	Personale adibito ad attività di informazione e comunicazione
		Gestione dei rapporti con l'utenza	2026-2027 <i>new</i>	Personale impegnato in relazione diretta con l'utenza
	ACCESSIBILITÀ	Approfondimenti in termini di accessibilità (anche tramite piattaforma SELF) F.O. Legge 4/2004	2026-2028	Personale Servizio Sistemi Informativi e Tecnologici

Area tematica	Sottogruppo	Tema Formazione	Anno di realizzazione	Destinatari
	ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	Formazione iniziale e aggiornamenti periodici obbligatori o ritenuti necessari in ambito di prevenzione della corruzione e trasparenza, etica e integrità F.O. Legge 190/2012	2026-2028	Come da sezione in materia di anticorruzione
	SICUREZZA SUL LAVORO	Come da formazione obbligatoria e proposte RSPP - Riprogettazione della formazione di materia in conformità all'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 F.O. D.lgs. 81/2008	2026-2028 <i>new</i>	Tutto il personale
	FORMAZIONE NEOASSUNTI	Percorso modulare interamente digitale di inserimento e conoscenza delle competenze digitali e di contesto organizzativo.	2026-2028	Personale neo-assunto

Il piano di lavoro delineato nella tabella precedente non tiene, ovviamente, conto di fabbisogni ulteriori, emergenti nel corso delle annualità 2026-2028, a seguito di mutazioni del contesto (normativo, organizzativo ecc), in risposta ai quali verrà assicurata la partecipazione del personale interessato a corsi “a catalogo” e che si configurerà in base alle proposte formative disponibili selezionate dai servizi.

Di seguito sono declinati gli indicatori e i target per il triennio 2026-2028 al fine di monitorare, nell'arco temporale della programmazione, l'efficacia e la qualità del processo formativo.

Indicatori e target del processo formativo

	Target 2026	Target 2027	Target 2028
Indicatori di Output			
Totale ore formazione del personale	≥40 ore * n° dipendenti	≥40 ore * n° dipendenti	≥40 ore * n° dipendenti
Totale ore di formazione erogate da formatori interni	≥ 70 ore	≥ 70 ore	≥ 70 ore
Formazione area vasta – % Unioni/Comuni/Asp che aderiscono alle iniziative formative <i>new</i>	≥ 50%	≥ %70%	≥80%
Rilevazione fabbisogni formativi tramite somministrazione questionario al personale	ON	//	ON

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

Premessa

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

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

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

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

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

Oggetto

Nell’ambito del PIAO 2026/2028 – Sez. 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”, la formazione in tema di anticorruzione e trasparenza è prevista quale misura di trattamento trasversale.

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

- a livello generale, l’aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell’etica e della legalità (approccio valoriale);
- a livello specifico, le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto (o categoria di soggetti) nelle Amministrazioni.

Quanto ai soggetti destinatari, la formazione sarà rivolta:

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

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

Percorsi Formativi

Formazione Livello Generale

In continuità con le previsioni del precedente PIAO, nelle annualità 2026/2028, la formazione di livello generale è programmata con lo scopo di mantenere gli standard formativi, in ambito di anticorruzione e trasparenza, degli esercizi precedenti.

Gli interventi formativi e di aggiornamento destinati al personale, nel quadro della più generale programmazione per il triennio 2026-2028, verteranno sulle tematiche:

- incompatibilità e conflitto di interesse
- mappatura processi
- gestione del rischio e misure di trattamento
- etica pubblica.

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

Formazione Livello Specifico

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

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

Con riferimento all'anno 2026 la formazione di livello specialistico si concentrerà sulla mappatura dei processi e il sistema di gestione del rischio.

La Formazione Specialistica di soggetti addetti alle aree a rischio

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

Per quanto riguarda l'anno 2026, la formazione è principalmente orientata a sostenere e sviluppare le politiche consapevoli di contrasto rispetto ad azioni di *maladministration* nei seguenti ambiti:

- corsi di formazione in ambito di contratti pubblici;



- corsi di formazione in ambito acquisizione e gestione del personale.

Per quanto riguarda le annualità 2027/2028, si evidenzia:

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

Formazione per il Responsabile della prevenzione della corruzione

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

Negli anni 2026/2028, la formazione è concentrata sui seguenti temi:

- applicazione delle norme antimafia e delle misure di prevenzione, nonché delle disposizioni in materia di documentazione antimafia;
- misure di prevenzione nell'ambito dell'area "Acquisizione e gestione del personale";
- antiriciclaggio.

Monitoraggio delle attività formative

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

4. Monitoraggio

4.1 Sistema di Monitoraggio

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

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

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

Il quadro legislativo attuale fornisce indicazioni analitiche per il monitoraggio delle sotto-sezioni Valore pubblico e Performance, che avviene secondo quanto stabilito dal D.Lgs. n. 150 del 2009, e della sezione Rischi corruttivi e trasparenza, secondo le indicazioni dell'ANAC. La Sezione Organizzazione e capitale umano va monitorata in coerenza con gli obiettivi di performance dall'OIV.

Le Linee Guida approvate con Decreto del 30 ottobre 2025 raccomandano di affiancare al monitoraggio per singola sotto-sezione un monitoraggio integrato volto ad evidenziare il contributo dell'organizzazione e del personale, delle misure di mitigazione dei rischi e di promozione della trasparenza, e degli obiettivi operativi, alle strategie di generazione del VP. Tale monitoraggio integrato è il presupposto del Report integrato del PIAO. I responsabili degli obiettivi e quelli delle varie funzioni non si limitano alla sezione PIAO di propria competenza ma collaborano in una attività di monitoraggio improntata al confronto e agli aggiornamenti reciproci.

Ferma l'attesa di progressivo allineamento agli standard del MO, la presente sezione si propone di rappresentare il sistema di monitoraggio, ad oggi implementato, in forma integrata.

4.2 Monitoraggio Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

Monitoraggio Valore Pubblico

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

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

Il monitoraggio di questa dimensione è coordinato dal Servizio Finanziario.

Per gli esiti dettagliati del monitoraggio 2025 si rimanda alla Relazione sulla gestione allegata al Rendiconto 2025.

Monitoraggio Performance

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

I termini e le modalità delle verifiche sono definiti nel sistema di valutazione della performance.

Il monitoraggio di questa dimensione è coordinato dal Segretario Generale.

Monitoraggio Rischi corruttivi e trasparenza

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

4.3 Monitoraggio Organizzazione e capitale umano

Struttura Organizzativa

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

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

Organizzazione del lavoro agile

Per il monitoraggio si rinvia alla specifica sezione.

Piano triennale del fabbisogno del personale

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

Il monitoraggio è integrato nella sezione "Programmazione triennale fabbisogno del personale 2026-2028"

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

Formazione

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

Gli indicatori e i target del processo formativo, per gli esercizi 2026/2028, sono rappresentati, unitamente alla rendicontazione del piano precedente, nella sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" del presente piano.

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

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