

Provincia di Terni

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Approvato con Deliberazione del Presidente n. 34 del 23 aprile 2024

Indice

PREMESSA.....	4
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	4
1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO	6
1.1 Analisi del contesto esterno	7
1.2 Analisi del contesto interno	33
1.3 La mappatura dei processi	42
1.4 Organigramma dell'Ente	43
1.5 Piano delle attribuzioni (funzionigramma)	44
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	60
2.1 Valore pubblico.....	60
2.2 Performance	87
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	97
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	151
3.1 Piano azioni positive	151
3.2 Piano lavoro agile	161
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	166
3.4 Piano di formazione del personale	183
3.5 Innovazione, semplificazione e digitalizzazione	193
3.6 Accessibilità fisica e digitale	198
4. SEZIONE: MONITORAGGIO.....	200
4.1 Monitoraggio specifico della sezione 2.3	200
4.2 Monitoraggio generale integrato.....	202

ALLEGATO 1 - Catalogo dei processi dell'Amministrazione

ALLEGATO 2 - Analisi e ponderazione dei rischi corruttivi per i processi dell'Amministrazione

ALLEGATO 3 - Modulistica relativa alla sottosezione 2.3 (rischi corruttivi e trasparenza)

ALLEGATO 4 - Elenco dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013

ALLEGATO 5 - Schede obiettivi operativi

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile, il Piano delle Azioni Positive e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6, comma 5, del citato Decreto Legge.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Con DPCM

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto

legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 40 del 6/12/2023 e modificato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 1 del 23/04/2024, nonché con il Bilancio di previsione 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 44 del 21/12/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra, per quanto qui di interesse, il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

**SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA
DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO
ESTERNO ED INTERNO**

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione:

Provincia di Terni

Indirizzo: **Viale della Stazione, 1**

Codice fiscale/Partita IVA: **00179350558**

Rappresentante legale: **Dott.ssa Laura Pernazza (Presidente)**

Numero dipendenti al 31 dicembre 2023: **139**

Telefono: **0744.483.1**

Sito internet:

www.provincia.terni.it

PEC: **provincia.terni@postacert.umbria.it**

1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Questa sezione si propone di definire il quadro strategico di riferimento all'interno del quale si inserisce l'azione di governo della nostra amministrazione, prendendo in considerazione:

- a) lo scenario nazionale ed internazionale per i riflessi che esso ha, in particolare dapprima con il Documento di Economia e Finanza (DEF) e poi con la legge di Stabilità sul comparto degli enti locali e quindi anche sul nostro ente;
- b) lo scenario regionale al fine di analizzare i riflessi della programmazione regionale sul nostro ente;
- c) lo scenario locale, inteso come analisi del contesto socio-economico e di quello finanziario dell'ente, in cui si inserisce la nostra azione.

Partendo da queste premesse, la seguente parte del documento espone le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e che hanno un impatto di medio e lungo periodo, le politiche di mandato che l'ente vuole sviluppare nel raggiungimento delle proprie finalità istituzionali e nel governo delle proprie funzioni fondamentali e gli indirizzi generali di programmazione, sempre riferiti al periodo di mandato.

IL DOCUMENTO DI ECONOMIA E FINANZA 2023

Il Documento di Economia e Finanza, di seguito DEF, varato dal Governo l'11 aprile 2023 prevede uno scostamento di bilancio di 3,4 miliardi che il Parlamento ha autorizzato nella seduta del 28 aprile 2023. Lo scostamento di bilancio si è reso necessario per varare il decreto legge n. 48 del 5 maggio 2023, cosiddetto *decreto lavoro*, destinato a finanziare non solo un ulteriore taglio del cuneo fiscale ma anche nuove modalità di sostegno alle famiglie attraverso nuove misure di inclusione sociale e lavorativa.

Il quadro economico di contesto del DEF parte da una situazione prospettica migliore rispetto a quella del 2022 con uno shock energetico temuto ma che non si è realizzato.

Continua ad essere presente, tuttavia, l'incertezza che caratterizza l'arco temporale previsivo dovuto al conflitto in Ucraina mentre l'andamento dell'inflazione determina variabilità sul mercato monetario, conseguenza dell'utilizzo dello strumento dei tassi di interesse per arginarne l'aumento.

QUADRO MACROECONOMICO TENDENZIALE

PIL

Lo scenario economico, a legislazione vigente, risulta più favorevole di quello di novembre: rispetto a quanto previsto nella nota di aggiornamento al DEF di novembre 2022, la crescita per il 2023 è rivista al rialzo di 0,3 punti percentuali, passando così dallo 0,6 allo 0,9%: la riduzione dei prezzi energetici e la domanda di investimenti trainata dalle risorse del Piano di ripresa e resilienza, PNRR, si riflettono positivamente sulle prospettive di crescita, almeno per il 2023.

Nel 2024 il PIL cresce meno di quanto previsto a novembre 2022, complice una politica monetaria restrittiva i cui effetti si dispiegano con un certo ritardo rispetto agli aumenti dei tassi di interesse e si attesta all'1,4%. Invariata la previsione per il 2025.

Pil Tendenziale

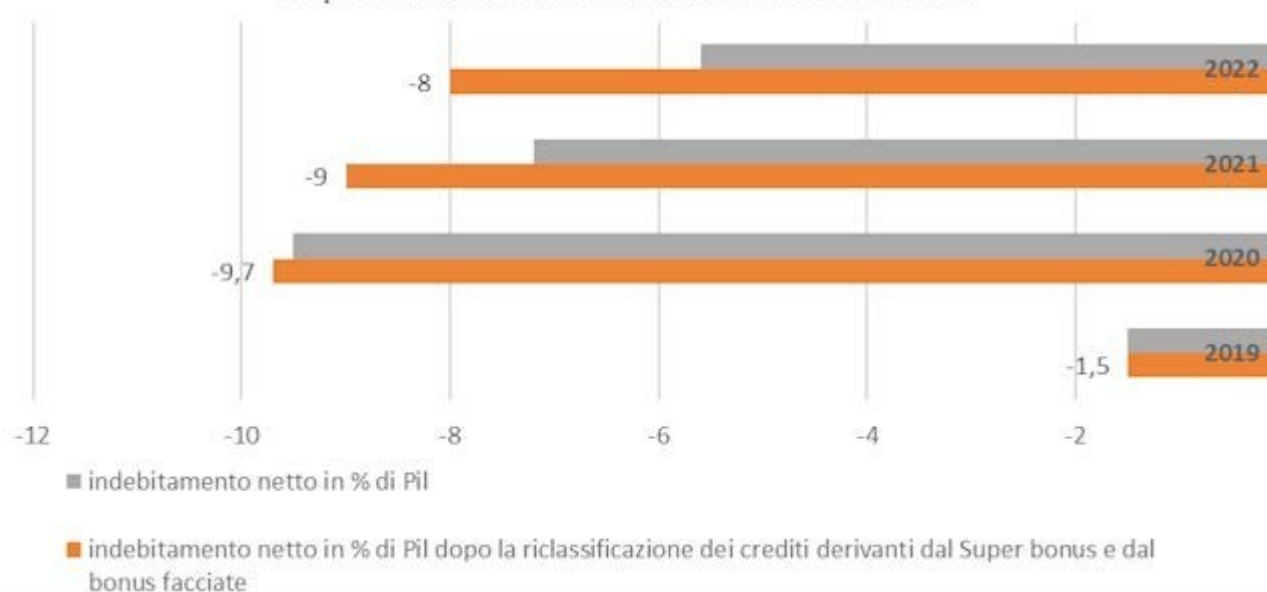


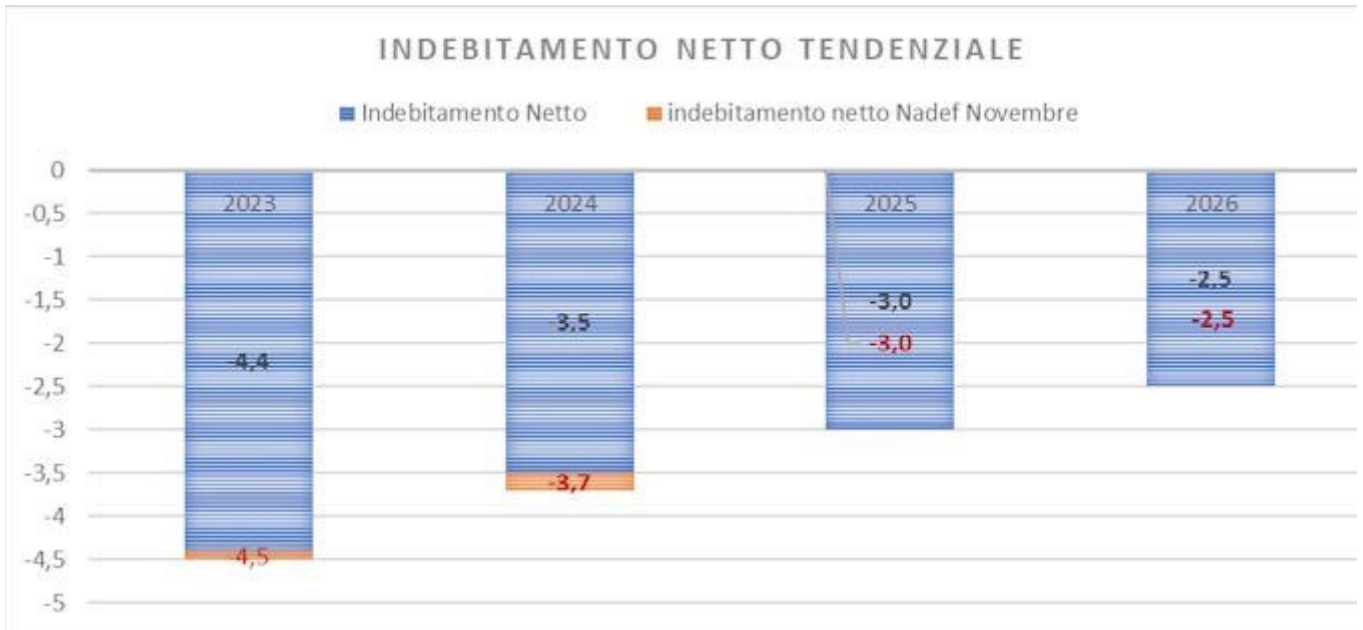
INDEBITAMENTO NETTO

L'obiettivo programmatico del 5,6% nel 2022 non è stato rispettato: la modifica dei criteri di contabilizzazione dei crediti di imposta relativi ai bonus edilizi voluta da Eurostat e concordata con ISTAT ha determinato una revisione dell'indebitamento che sconta ora integralmente l'imputazione su ciascuno degli anni del triennio 2020-2022 la quota di credito di imposta che è considerata pagabile, e quindi cedibile a terzi.

La revisione della contabilizzazione dei crediti di imposta relativi ai bonus edilizi ha peggiorato il deficit 2020 di due decimali quello del 2021 di 1,8 punti, mentre il deficit 2022 si attesta all'8% del PIL contro il 5,6 dello scenario programmatico di novembre 2022 e vale 151.900 milioni di euro.

Variazione dell'Indebitamento Netto dopo la riclassificazione dei crediti fiscali

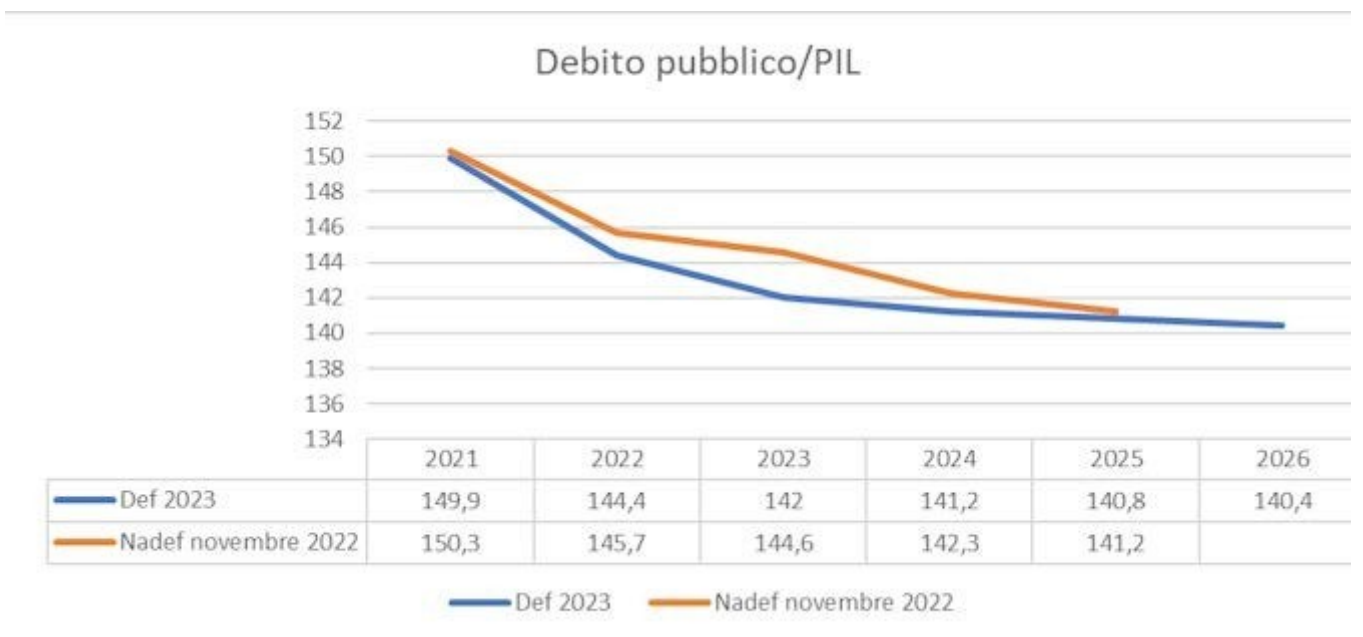




A legislazione vigente l'indebitamento netto si riduce al 4,4% del PIL nel 2023, livello lievemente inferiore all'obiettivo del 4,5% della NADEF di novembre: la revisione al rialzo dell'inflazione produce un aumento delle imposte indirette, mentre il venir meno degli oneri connessi alla pandemia e l'attenuazione degli interventi eccezionali in risposta al caro energia, producono un miglioramento di 0,9 punti di PIL nel 2024 e di 0,5 punti sia nel 2025 che nel 2026.

IL DEBITO PUBBLICO

A fine 2022 il rapporto DEBITO PUBBLICO/PIL è risultato inferiore di circa 1,3 punti percentuali rispetto alla previsione NADEF dello scorso novembre: la differenza è dovuta, oltre che ad un effetto trascinamento sul PIL derivante dal 2021, anche ad un minor fabbisogno del settore pubblico a fine 2022.



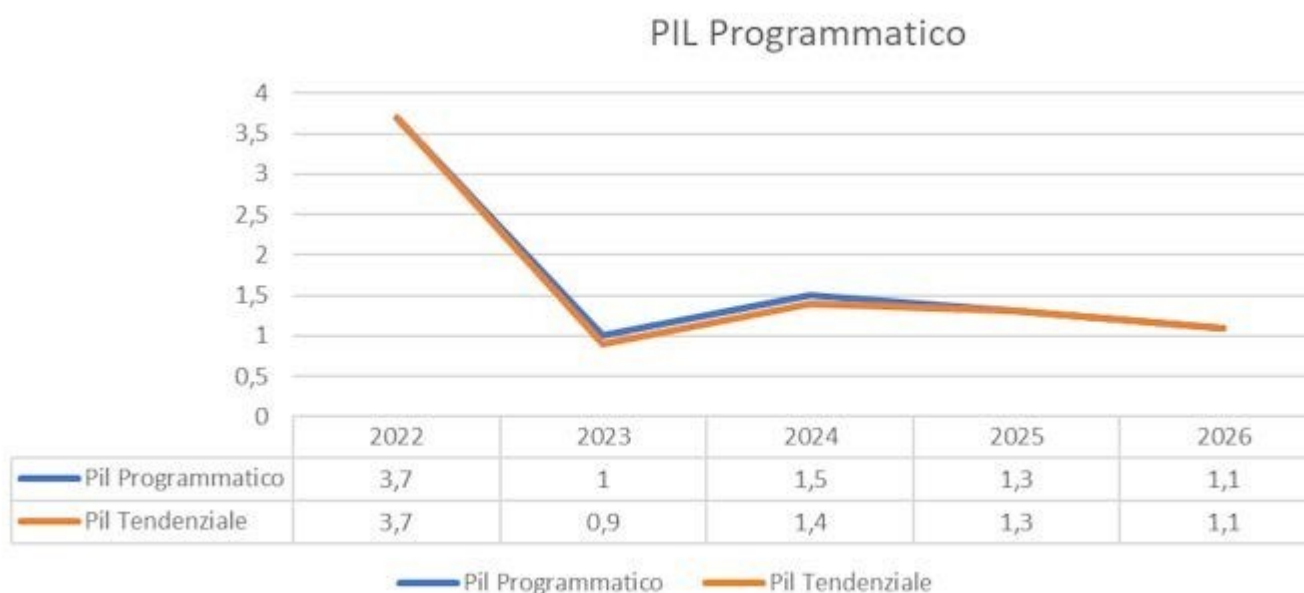
QUADRO MACROECONOMICO PROGRAMMATO

La politica del Governo è incentrata a sostenere le famiglie e le imprese con misure che attutiscano l'impatto sull'economia dei rialzi del prezzo del gas naturale e del petrolio causati dalla guerra in Ucraina e, nel contempo, è tesa a prevedere l'eliminazione di queste misure temporanee per ritornare ad una prudente politica di bilancio, vista anche la riforma della governance economica da attuare entro fine anno e la disattivazione della clausola di salvaguardia generale.

Alla luce del miglioramento dell'indebitamento netto a legislazione vigente, il Governo conferma gli obiettivi programmatici dello scorso novembre: 4,5% del PIL per il 2023, 3,7 % del PIL per il 2024 e 3 % del PIL per il 2025. Nel 2026 l'indebitamento netto ritorna sotto al 3 %, attestandosi al 2,5 % del PIL.

Il margine di bilancio che si è venuto a creare rispetto alle previsioni tendenziali è destinato a ridurre il cuneo fiscale sul lavoro dipendente per contrastare il potere di acquisto delle famiglie ed evitare ulteriori spinte inflazionistiche riducendo le tensioni sulle retribuzioni che a loro volta alimentano le aspettative di nuova inflazione.

Nello scenario programmatico il tasso di crescita è visto al rialzo all'1 % nel 2023 e al'1,5 % nel 2024, da ascrivere proprio al taglio contributivo, mentre si confermano i tendenziali nel biennio successivo per la politica più prudente in vista della riattivazione della procedura sui disavanzi eccessivi.



Il rapporto debito/PIL diminuisce al 142,1% nel 2023 e al 141,4% nel 2024; scende quindi progressivamente fino al 140,4% nel 2026: nel triennio interessato, l'aumento degli interessi passivi sul debito è più che compensato dalla crescita nominale del PIL.

Debito Pubblico Programmatico



LA RIFORMA DELLA GOVERNANCE EUROPEA

A marzo 2020, il braccio preventivo del Patto di stabilità e crescita è stato sospeso a seguito della decisione dei Ministri delle finanze dell'Unione Europea di ricorrere alla clausola di salvaguardia generale per assicurare agli Stati membri una maggiore flessibilità di bilancio per sostenere l'economia e proteggere famiglie e imprese dalle conseguenze della crisi generate dalla pandemia da Covid-19.

La clausola di salvaguardia generale consente agli Stati membri di adottare misure di bilancio per affrontare adeguatamente tale situazione, nell'ambito della procedura preventiva e correttiva del patto di stabilità e crescita. In particolare, per il braccio preventivo, l'articolo 5, paragrafo 1, e l'articolo 9, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 1466/97 stabiliscono che "*in caso di grave recessione economica della zona euro o dell'intera Unione, gli Stati membri possono essere autorizzati ad allontanarsi temporaneamente dal percorso di aggiustamento verso l'obiettivo di bilancio a medio termine, a condizione che la sostenibilità di bilancio a medio termine non ne risulti compromessa*". Per il braccio correttivo, l'articolo 3, paragrafo 5, e l'articolo 5, paragrafo 2, stabiliscono che, in caso di grave recessione economica della zona euro o dell'intera Unione, il Consiglio può anche decidere, su raccomandazione della Commissione, di adottare una traiettoria di bilancio rivista.

L'eccezionalità della misura attuata è stata l'occasione per la Commissione di rilanciare il dibattito pubblico sulla riforma della governance dell'Unione europea a seguito del quale gli orientamenti emersi mirano a rafforzare la sostenibilità del debito e a promuovere una crescita sostenibile e inclusiva in tutti gli Stati membri:

- i valori di riferimento del trattato, ovvero un disavanzo del 3 % del PIL e un rapporto debito/PIL del 60 %, rimangono invariati ma il quadro di governance economica dovrebbe garantire che questi valori di riferimento siano rispettati in modo più efficace, efficiente e sostenibile;
- gli Stati membri dovrebbero presentare piani strutturali di bilancio nazionali a medio termine, una volta entrato in vigore un quadro di governance economica riformato. I piani nazionali, che sostituiscono il Programma di Stabilità e il Programma Nazionale di Riforma, dovrebbero coprire la politica fiscale, le riforme e gli investimenti. I piani dovrebbero fissare un **percorso di bilancio nazionale definito in termini di spesa primaria netta** come unico indicatore operativo. In tal modo l'aggiustamento fiscale viene conseguito attraverso l'imposizione di un limite alla crescita della spesa primaria netta che diviene l'indicatore operativo unico per la sorveglianza fiscale annuale;

- per portare il debito su un percorso sufficientemente discendente o per mantenerlo a livelli prudenti, preservando la sostenibilità delle finanze pubbliche e promuovendo le riforme e gli investimenti pubblici, si avvierranno percorsi dedicati per ogni singolo Stato membro;
- la nuova governance dovrebbe tenere in debita considerazione la necessità di consentire al processo democratico negli Stati membri di plasmare le loro politiche economiche. Pertanto, tutti i piani potrebbero essere allineati, su richiesta, al ciclo elettorale nazionale, rivisti con l'adesione di nuovi governi e aggiornati in circostanze oggettive, pur mantenendo l'ambizione dell'aggiustamento fiscale;
- il periodo di aggiustamento di bilancio potrebbe essere esteso, se uno Stato membro si impegna a realizzare una serie ammissibile di riforme e investimenti che migliori le prospettive di crescita o la resilienza, rafforzi le finanze pubbliche e quindi la loro sostenibilità a lungo termine e affronti le priorità strategiche dell'UE, comprese le sfide degli investimenti pubblici per la transizione verde e digitale e lo sviluppo delle capacità di difesa;
- per gli Stati membri con un rapporto debito pubblico/PIL superiore al 60%, i piani nazionali, a mediotermine dovrebbero garantire che il rapporto sia sufficientemente decrescente. Per gli Stati membri con un rapporto debito pubblico/PIL inferiore al 60% ma con problemi di debito pubblico.

Sulla base dei su esposti orientamenti della Commissione si riscriverà la governance economica europea che entrerà in vigore nel 2024.

Nel frattempo la risoluzione approvata il 9 marzo 2023 dalla 5° Commissione – Programmazione economica e Bilancio - del Senato nell'esaminare i documenti approvati dalla Commissione UE, per il prosieguo dei negoziati riporta specifici impegni per il Governo, tra i quali che *“sia chiarito il perimetro dell'aggregato di spesa di riferimento, per tenere conto di andamenti non previsti e non soggetti al controllo dei singoli Stati, con riflessi sulla spesa, valutando altresì la possibilità di prevedere trattamenti differenziati per alcune tipologie di spesa, come le spese di investimento coerenti con le priorità e le esigenze di sviluppo dell'economia europea, in particolare la transizione ecologica e digitale, ovvero le spese relative all'assistenza finanziaria e quelle per la costituzione della difesa comune europea. Sia, inoltre, approfondito il trattamento delle spese per i co-finanziamenti nazionali all'utilizzo dei fondi strutturali e per gli interventi connessi al PNRR e delle spese di carattere sociale escluse dall'aggregato unico di riferimento al fine di non acuire le differenze fra i singoli Stati”*

Approfondimento

Il quadro di governance economica dell'UE è un insieme di regole comuni per le politiche fiscali ed economiche nazionali che si applicano a tutti gli Stati membri. E' stato determinante per salvaguardare la stabilità macroeconomica e la crescita nell'Unione e ha aiutato gli Stati membri a raggiungere i loro obiettivi di politica economica e fiscale. Queste regole comuni servono a garantire la sostenibilità delle finanze pubbliche e a promuovere la convergenza affrontando al contempo gli squilibri macroeconomici.

Il quadro di governance economica si basa su:

- il trattato sul funzionamento dell'UE fissa parametri di riferimento per disavanzi pubblici inferiori al 3% del prodotto interno lordo (PIL) e debito pubblico inferiore al 60% del PIL
- il patto di stabilità e crescita – definisce le regole per il monitoraggio e il coordinamento delle politiche economiche e fiscali nazionali;
- le legislazioni six-pack e two-pack: rafforzano la sorveglianza fiscale dopo la crisi finanziaria e creano la procedura per gli squilibri macroeconomici per garantire la supervisione degli squilibri che emergono al di fuori della sfera fiscale;
- documenti di codice di condotta – linee guida per interpretare le normative del six-pack e del two-pack.

L'UE sta lavorando a una revisione del quadro di governance economica. Il 9 novembre 2022 la Commissione ha pubblicato una comunicazione sugli orientamenti per una riforma. La principale novità relative alle regole di bilancio nella comunicazione è l'introduzione di piani quadriennali strutturali di bilancio a medio termine che delineano percorsi di aggiustamento di bilancio specifici per paese, sulla base di un unico indicatore di bilancio operativo (attualmente noto come parametron di riferimento della spesa). La Commissione proporrebbe tali percorsi di aggiustamento sulla base di un'analisi della sostenibilità del debito, mentre gli Stati membri potrebbero richiedere un'estensione del percorso iniziale a fronte di riforme e investimenti nazionali.

IL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - PNRR

Il Recovery Plan italiano, Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - PNRR - utilizza le risorse messe a disposizione dell'Unione europea con il Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (RRF) e il Pacchetto di Assistenza alla Ripresa per la Coesione e i Territori d'Europa (REACT-EU). L'Italia è destinataria della maggior parte dei finanziamenti, 191,5 miliardi con il RRF, di cui 68,9 sono a fondo perduto.

Il Governo intende promuovere la crescita e renderla duratura attraverso la rimozione degli ostacoli che lo hanno da sempre impedito.

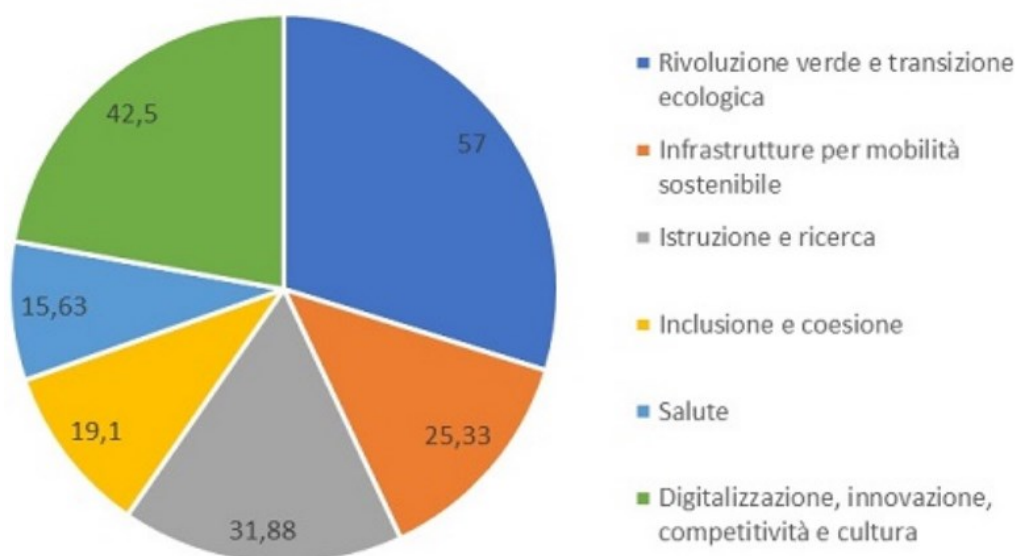
L'Unione europea ha richiesto all'Italia la presentazione di un piano di riforme e di investimenti e il documento predisposto dal Governo e presentato all'Unione europea prevede interventi riformatori nella pubblica amministrazione, nella giustizia, nella concorrenza e nelle semplificazioni, a cui si aggiunge la riforma fiscale.

La riforma della pubblica amministrazione è l'asse portante del PNRR: senza una PA che funziona, il piano è destinato al fallimento, per tale motivo 9,75 miliardi sono destinati a investimenti e riforme interamente riservati alla PA. Le stesse assunzioni sono considerate strategiche per l'attuazione del piano, dopo anni di divieti che hanno impoverito le dotazioni organiche del settore pubblico ed una spesa per formazione che, soggetta a vincoli di finanza pubblica, ha di fatto impedito l'aggiornamento professionale. Le riforme considerate abilitanti per l'attuazione del PNRR riguardano la semplificazione normativa e burocratica e la promozione della concorrenza: si tratta di interventi che consentono e facilitano l'attuazione degli investimenti pubblici e privati.

Il PNRR si articola in 6 missioni - digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura, rivoluzione verde e transizione ecologica; infrastrutture per una mobilità sostenibile; istruzione e ricerca; inclusione e coesione; salute - e prevede progetti di riforma nel campo della pubblica amministrazione, della giustizia, della semplificazione della legislazione e promozione della concorrenza.

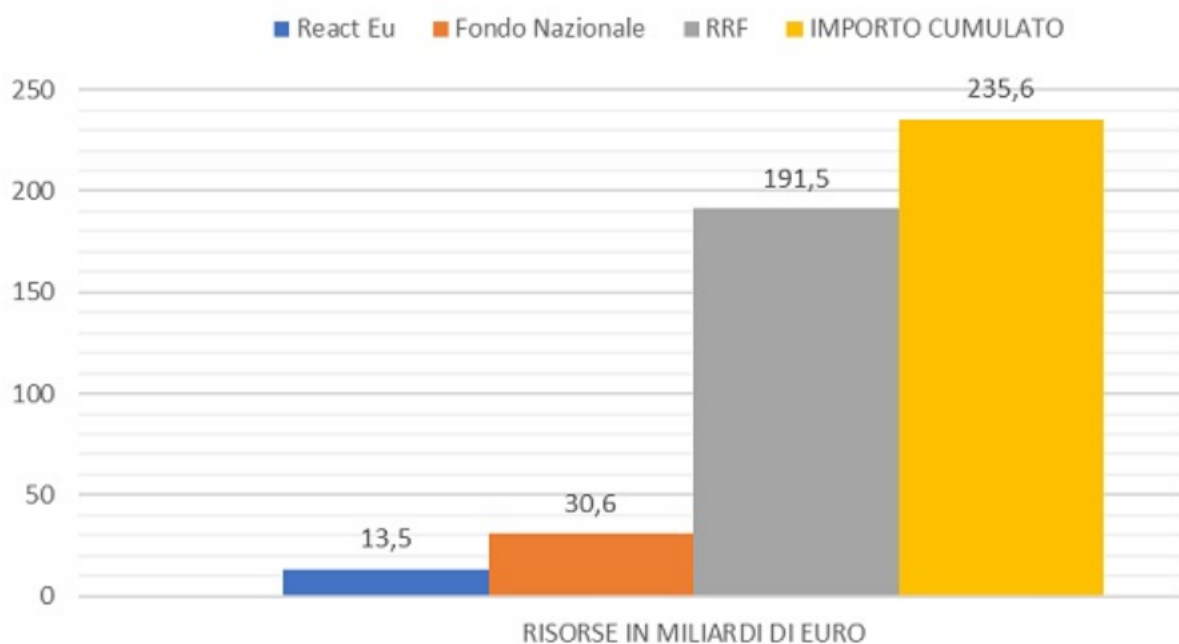
Il PNRR include 134 investimenti e 63 riforme, per un totale di 197 misure ripartite sulle 6 missioni, molte delle quali prevedono come soggetti attuatori o soggetti beneficiari le Pubbliche Amministrazioni (P.A.) e gli Enti Locali (Comuni, Regioni, Città metropolitane e Province).

PNRR-progetti - valore in miliardi



Le decisioni di spesa previste dal PNRR sono finanziate anche da uno specifico Fondo Nazionale Aggiuntivo di 31 miliardi di euro, che si affianca alle risorse europee del RRF e del REACT EU, destinate ad azioni che integrano e completano il PNRR.

LE RISORSE DEL PNRR



Gli Enti Locali sono chiamati a gestire una quota importante del complesso delle risorse messe a disposizione dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, precisamente tra il 34,7 ed il 36,9% del totale delle risorse che verranno erogate. La cifra complessiva dei fondi che gli enti locali saranno chiamati a gestire in quanto soggetti attuatori del PNRR si aggira infatti tra i 66 ed i 71 miliardi di euro, come risulta dalla seguente tabella:

Componente	Risorse totali del PNRR	Risorse gestite da Enti Locali (min)	Risorse gestite da Enti Locali (max)	Percentuale sul totale (min)	Percentuale sul totale (max)
Digitalizzazione, innovazione e sicurezza della PA (M1C1)	9,72	4,43	4,43	45,50%	45,50%
Turismo e cultura 4.0 (M1C3)	6,68	1,62	3,12	24,30%	46,70%
Economia circolare e agricoltura sostenibile (M2C1)	5,27	1,74	1,74	33,10%	33,10%
Energia rinnovabile, idrogeno, rete e mobilità sostenibile (M2C2)	23,79	7,04	7,79	29,60%	32,70%
Efficienza energetica e riqualificazione degli uffici (M2C3)	15,36	0,8	0,8	5,20%	5,20%
Tutela del territorio e della risorsa idrica (M2C4)	15,05	8,38	8,38	55,60%	55,60%
Investimenti sulla rete ferroviaria (M3C1)	24,77	0,75	0,75	3,00%	3,00%
Intermodalità e logistica integrata (M3C2)	0,63	0,27	0,52	42,90%	82,50%
Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione (M4C1)	19,44	9,76	9,76	50,20%	50,20%
Politiche del lavoro (M5C1)	6,66	5,6	5,6	84,10%	84,10%

Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore (M5C2)	11,22	10,52	11,22	93,80%	100,00%
Interventi speciali di coesione territoriale (M5C3)	1,98	0,83	1,87	41,80%	94,40%
Reti di prossimità, strutture e telemedicina per l'assistenza sanitaria territoriale (M6C1)	7	7	7	100,00%	100,00%
Innovazione, ricerca e digitalizzazione del servizio sanitario nazionale (M6C2)	8,63	7,67	7,67	88,90%	88,90%
	156,2	66,41	70,65		

Il PNRR si svolge lungo un orizzonte temporale che dal 2021 arriva al 2026 e gli investimenti previsti avranno impatti significativi nelle principali variabili macroeconomiche. Consapevoli degli effetti sulla crescita del tessuto economico locale, gli enti locali hanno partecipato ai bandi e alle procedura di selezione di progetti e su 7.901 comuni italiani, ben 7868 sono attuatori del Piano di Ripresa e Resilienza, ovvero più del 99%.

Sono sempre gli enti territoriali che rivestono più frequentemente il ruolo di soggetto attuatore sia in termini di costo che di numerosità;

Le previsioni macroeconomiche del Documento Economia e Finanza, considerando una tempestiva e piena attuazione del PNRR, collocano gli investimenti pubblici al 3,3% del PIL, nel 2023 per salire al 3,7% nel 2025 ed attestarsi al 3,4% nel 2026

LE RIFORME PREVISTE DAL PNRR

Tra le 283 misure che compongono il PNRR, 60 sono riforme e 223 sono relative a investimenti. Considerando anche le misure finanziate con il Fondo complementare, gli interventi complessivi diventano 320.

Le principali riforme che vedono coinvolti gli enti locali riguardano:

Riforma 1.10 – Riforma delle norme in materia di appalti pubblici e concessioni

Con il D.lgs. n. 36 del 31 marzo 2023 entrato in vigore il 1° luglio è stato approvato il nuovo Codice dei contratti pubblici il cui obiettivo è quello di apportare una serie di modifiche al precedente codice dei contratti, prevedendo azioni intese a:

- ridurre la frammentazione delle stazioni appaltanti;
- realizzare una e-platform come requisito di base per partecipare alla valutazione nazionale della procurement capacity;
- conferire all'ANAC il potere di riesaminare la qualificazione delle stazioni appaltanti.

Obiettivo della riforma sarà anche semplificare e digitalizzare le procedure dei centri di committenza e definire criteri di interoperabilità e interconnettività. La riforma dovrà comportare inoltre una revisione della disciplina del subappalto riducendo le restrizioni contemplate dal vigente codice dei contratti pubblici.

Riforma 1.11: Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie

Gli interventi posti in essere per la riduzione dei tempi di pagamento (concessioni di liquidità per il pagamento dei debiti pregressi, misure di garanzia del rispetto dei tempi di pagamento, creazione di sistemi informativi di monitoraggio), volti a favorire la riduzione dei tempi di pagamento dei debiti commerciali, dovranno portare le pubbliche amministrazioni a rispettare pienamente gli obiettivi di riduzione entro il 31.12.2023 e negli anni a seguire.

L'obiettivo della riforma, da realizzarsi entro la predetta data, come deve risultare dalla Piattaforma per i

crediti commerciali (PCC), riguarda proprio la media ponderata dei tempi di pagamento degli enti locali nei confronti degli operatori economici che deve essere pari o inferiore a 30 giorni.

Riforma 1.14 – Riforma del quadro fiscale subnazionale – Federalismo Fiscale

La riforma consiste nel completamento del federalismo fiscale previsto dalla legge 42 del 2009, con l'obiettivo di migliorare la trasparenza delle relazioni fiscali tra i diversi livelli di governo, assegnare le risorse alle amministrazioni territoriali sulla base di criteri oggettivi e incentivare un uso efficiente delle risorse medesime. La riforma dovrà definire in particolare i parametri applicabili e attuare il federalismo fiscale oltre che per le regioni a statuto ordinario, anche per le province e le città metropolitane.

Riforma 1.15: Riforma delle norme di contabilità pubblica

A partire dal 2027, i bilanci delle amministrazioni pubbliche dovranno essere redatti con il sistema di competenza economica. La riforma prevede un ciclo di formazione per tutti i dipendenti della pubblica amministrazione da completarsi entro il secondo trimestre del 2026: accanto al programma di formazione, necessario per la transizione al nuovo sistema di contabilità per competenza, saranno approvati orientamenti e manuali operativi per l'applicazione dei principi contabili corredati di esempi e rappresentazioni pratiche a sostegno degli operatori.

LE PROSPETTIVE PER L'ECONOMIA ITALIANA NEL 2023-2024

✚ Il Pil italiano è atteso in crescita sia nel 2023 (+1,2%) sia nel 2024 (+1,1%), seppur in rallentamento rispetto al 2022 (**prospetto 1**).

✚ Nel biennio di previsione, l'aumento del PIL verrebbe sostenuto principalmente dal contributo della domanda interna al netto delle scorte (+ 1,0 punti percentuali nel 2023 e + 0,9 p.p nel 2024) e da quello più contenuto della domanda estera netta (+ 0,3 e + 0,2 p.p). Nel 2023 le scorte dovrebbero fornire un marginale contributo negativo - 0,1 p.p. a cui ne seguirebbe uno nullo nel 2024.

✚ Ci si attende che i consumi delle famiglie residenti e delle ISP segnino, in linea con l'andamento dell'attività economica, un aumento nel 2023 (+ 0,5%), che si rafforzerà l'anno successivo (+1,1%), grazie all'ulteriore riduzione dell'inflazione associata a un graduale recupero delle retribuzioni e al miglioramento del mercato del lavoro. Gli investimenti manterranno ritmi di crescita elevati, rispetto alle altre componenti: 3,0% nel 2023 e 2,0% nel 2024, in decelerazione rispetto al biennio precedente.

✚ Nel biennio di previsione, l'occupazione, misurata in termini di unità di lavoro (ULA), segnerà una crescita in linea con quella del PIL (+ 1,2% nel 2023 e + 1% nel 2024). Il miglioramento dell'occupazione si accompagnerà a un calo del tasso di disoccupazione che scenderà al 7,9% quest'anno e al 7,7% l'anno successivo.

✚ Il percorso di rientro dell'inflazione, favorito dalla discesa dei prezzi dei beni energetici e dalle politiche restrittive attuate dalle banche centrali, si rifletterà in una riduzione della dinamica del deflatore della spesa delle famiglie residenti sia nell'anno corrente (+ 5,7%) sia, in misura maggiore, nel 2024 (+ 2,6%).

✚ Lo scenario previsivo si fonda su ipotesi favorevoli sul percorso di riduzione dei prezzi nei prossimi mesi e sulla attuazione del piano di investimenti pubblici programmati nel bilancio.

PROSPETTO 1 - PREVISIONI PER L'ECONOMIA ITALIANA - PIL E PRINCIPALI COMPONENTI

Anni 2021-2024, valori concatenati per le componenti di domanda; variazioni percentuali sull'anno precedente e punti percentuali

	2021	2022	2023	2024
Prodotto interno lordo	7,0	3,7	1,2	1,1
Importazioni di beni e servizi fob	15,2	11,8	0,8	2,0
Esportazioni di beni e servizi fob	14,0	9,4	1,5	2,5
DOMANDA INTERNA INCLUSE LE SCORTE	7,0	4,3	0,9	0,9
Spesa delle famiglie residenti e delle ISP	4,7	4,6	0,5	1,1
Spesa delle AP	1,5	0,0	0,4	-0,7
Investimenti fissi lordi	18,6	9,4	3,0	2,0

CONTRIBUTI ALLA CRESCITA DEL PIL				
Domanda interna (al netto della variazione delle scorte)	6,4	4,6	1,0	0,9
Domanda estera netta	0,2	-0,5	0,3	0,2
Variazione delle scorte	0,4	-0,4	-0,1	0,0
Deflatore della spesa delle famiglie residenti	1,5	7,4	5,7	2,6
Deflatore del prodotto interno lordo	0,6	3,0	5,6	2,8
Retribuzioni lorde per unità di lavoro dipendente	0,3	3,7	3,5	2,7
Unità di lavoro	7,6	3,5	1,2	1,0
Tasso di disoccupazione	9,3	8,0	7,9	7,7
Saldo della bilancia dei beni e servizi / Pil (%)	2,3	-1,5	0,1	0,6

IL QUADRO INTERNAZIONALE

ECONOMIA MONDIALE IN RALLENTAMENTO

Lo scenario internazionale resta caratterizzato da una domanda mondiale in calo, elevata incertezza e condizioni finanziarie meno favorevoli per famiglie e imprese. Nel periodo più recente, i segnali di rallentamento dell'inflazione e il recedere delle turbolenze finanziarie hanno spinto le principali banche centrali a proseguire il processo di rialzo dei tassi di interesse anche se con un ritmo più moderato. Questi elementi rappresentano un freno all'economia mondiale che è attesa decelerare quest'anno per poi mostrare un maggiore dinamismo nel 2024. La Commissione Europea ha rivisto al ribasso le stime di crescita del Pil mondiale che nel biennio 2023-2024 è atteso crescere rispettivamente del 2,8% e del 3,1% (**prospetto 2**). Nel 2022, il commercio internazionale di beni e servizi in volume ha segnato una decelerazione, che ha contribuito a calmierare le pressioni dal lato della domanda sulle quotazioni delle materie prime e a ridurre le strozzature nelle catene globali delle forniture. I principali indicatori congiunturali suggeriscono che la fase di ripresa degli scambi internazionali potrebbe essersi esaurita. La domanda di beni e servizi in volume dovrebbe crescere quest'anno solo del 2,4% (4,9% nel 2022) per poi segnare un +3,2% nel 2024.

Nel primo trimestre di quest'anno, il Pil cinese è salito del 2,2% in termini congiunturali in forte accelerazione dallo 0,6% di fine 2022 (+3,0% la crescita dello scorso anno). Il traino alla crescita è stato fornito principalmente dal settore dei servizi, che ha più che compensato una marginale decelerazione dell'industria. L'economia cinese, in base alle stime di primavera della Commissione Europea dovrebbe crescere nel biennio di previsione rispettivamente del 5,5% e del 4,7%.

Il Pil degli Stati Uniti, nel primo trimestre del 2023, ha registrato un tasso di crescita congiunturale di 0,3% (+0,6% nei tre mesi precedenti), con un ampio contributo negativo delle scorte, che ha controbilanciato l'accelerazione dei consumi. Gli investimenti residenziali hanno continuato a calare mentre la domanda estera netta ha contribuito positivamente alla crescita. La dinamica dell'economia statunitense registrerà una decisa decelerazione dal 2,1% del 2022 sia nell'anno in corso sia nel successivo (rispettivamente +1,4% e +1,0%).

PROSPETTO 2 - PRINCIPALI VARIABILI INTERNAZIONALI
Anni 2022-2024, livelli e variazioni percentuali sull'anno precedente

	2022	2023	2024
Prezzo del Brent (dollari a barile)	99,8	80,7	73,4
Tasso di cambio dollaro/euro	1,05	1,08	1,068
Commercio mondiale in volume*	4,9	2,4	3,2
PRODOTTO INTERNO LORDO			
Mondo	3,3	2,8	3,1
Paesi avanzati	2,6	1,3	1,6
USA	2,1	1,4	1
Giappone	1,0	1,1	1
Area Euro	3,5	1	1,6
Paesi emergenti e in via di sviluppo	1,5	4,1	4,2
Cina	3,0	5,5	4,7

Nel primo trimestre, il Pil dell'area euro è aumentato di 0,1% in termini congiunturali, dopo la stazionarietà di fine 2022. Tra i principali paesi, Spagna e Francia sono cresciute più della media euro (rispettivamente +0,5% e +0,2% in termini congiunturali), mentre secondo i dati più recenti diffusi a livello nazionale la Germania ha segnato un calo congiunturale (-0,3%).

L'inflazione a maggio è stimata al 6,1%, in rallentamento rispetto ad aprile (7,0%), grazie ad un calo dei beni energetici e al rallentamento di quelli di beni alimentari e industriali non energetici.

A maggio, gli indicatori di fiducia europei mostrano segnali di peggioramento dal lato imprese (-2,5 punti), in particolare del commercio al dettaglio, mentre il clima di fiducia dei consumatori continua a salire, seppure a un ritmo più lento (+0,6 punti). Secondo la Commissione europea l'attività economica dell'area euro sperimenterà un rallentamento significativo per l'anno in corso (+1,1%) a cui seguirebbe un'accelerazione nel 2024 (+1,6%).

Nel dettaglio, tra i principali paesi, la Spagna crescerebbe quest'anno dell'1,9% (+2,0% nel 2024), la Francia dell'0,7% (+1,4%) mentre la Germania segnerebbe una crescita decisamente più contenuta per l'anno corrente (+0,2%) a cui seguirebbe un deciso recupero nel 2024 (+1,4%).

Lo scorso anno, il tasso di cambio si è attestato a 1,05 dollari per euro mentre per il 2023 si stima un progressivo apprezzamento dell'euro che raggiungerà 1,08 dollari. In base all'ipotesi tecnica sottostante la previsione, il valore scenderà a 1,068 nel 2024. Le quotazioni del Brent, pari a 99,8 dollari al barile nel 2022 sono attese in riduzione nel prossimo biennio (rispettivamente 80,7 per il 2023 e 73,4 per il 2024).

LA CONGIUNTURA ITALIANA

PREVISIONI PER L'ECONOMIA ITALIANA

Nel primo trimestre di quest'anno, dopo un lieve calo a fine 2022, è proseguita la fase di espansione dell'economia italiana (+0,6% la variazione congiunturale), portando la crescita acquisita del 2023 a +0,9%. L'aumento del PIL è stato sostenuto interamente dalla domanda interna al netto delle scorte, che ha apportato un contributo positivo (+0,7 punti percentuali), mentre la domanda estera netta ha fornito un contributo lievemente negativo (-0,1 p.p.), così come le scorte (-0,1 p.p.).

La componente più dinamica della domanda interna è stata la spesa per consumi della pubblica amministrazione (+1,2%), seguita dagli investimenti fissi lordi (+0,8%) e dalla spesa delle famiglie residenti e delle ISP (+0,5% la variazione congiunturale).

Dal lato dell'offerta, sono emersi andamenti eterogenei tra macro settori e al loro interno. Il valore aggiunto nell'industria è aumentato di +0,2% rispetto al trimestre precedente come sintesi di una lieve flessione dell'industria in senso stretto (-0,2%) e di un incremento nelle costruzioni (+1,5%). Nei servizi è proseguita la fase di espansione (+0,9%), a seguito di una stazionarietà del commercio, trasporto, alloggio e ristorazione; di dinamiche vivaci delle attività immobiliari (+2,4%), delle attività professionali (+3,0%) e di quelle artistiche, di intrattenimento e degli altri servizi (+5,7%); di flessioni del valore aggiunto delle attività finanziarie e assicurative (-2,7%) e delle amministrazioni pubbliche (-0,7%).

A maggio, gli indici di fiducia delle famiglie e soprattutto delle imprese hanno mostrato un peggioramento interrompendo l'andamento positivo che aveva caratterizzato i mesi precedenti (Figure 1 e 2). Sono peggiorati i giudizi dei consumatori sul clima personale, corrente e futuro mentre sono migliorati quelli sul clima economico. Tra le imprese il calo di fiducia più marcato si è registrato nelle costruzioni. Le componenti dell'indice sono scese in tutti i comparti ad eccezione dei giudizi sugli ordini nei servizi di mercato.

I segnali per i prossimi mesi suggeriscono, nonostante l'avvio particolarmente positivo, un rallentamento dell'attività economica nel prosieguo dell'anno. In un contesto caratterizzato da un rallentamento della domanda mondiale, con l'economia di importanti partner commerciali come Germania e USA è attesa frenare, ci si aspetta una netta decelerazione degli scambi con l'estero, più accentuata per le importazioni. Sullo scenario internazionale pesa ancora l'incertezza legata a tempi ed esiti del conflitto tra Russia e

Ucraina, ai rischi di instabilità finanziaria e a un livello di inflazione ancora lontano dagli obiettivi delle Banche centrali. In Italia, gli effetti delle politiche monetarie restrittive sulla domanda interna e il venir meno della spinta degli incentivi all'edilizia saranno, tuttavia, parzialmente controbilanciati dagli effetti dell'attuazione delle misure previste dal PNRR – soprattutto sugli investimenti – e del rallentamento dell'inflazione sulla domanda privata. Un ulteriore fattore di rischio potrebbe venire dalle conseguenze economiche, soprattutto sul settore agricolo, della recente ondata di maltempo che ha colpito con effetti drammatici l'Emilia Romagna.

Nel 2023, il Pil registrerebbe una crescita (+1,2%) trainata dalla domanda interna che, al netto delle scorte, contribuirebbe positivamente per 1 punto percentuale mentre la domanda estera netta fornirebbe un apporto più contenuto (+0,3 punti percentuali). La variazione delle scorte apporterebbe un moderato contributo negativo (-0,1 p.p.). La fase espansiva dell'economia italiana proseguirà nel 2024 anno in cui il Pil aumenterebbe dello 1,1%, sostenuto nuovamente dal contributo della domanda interna al netto delle scorte (+0,9 p.p.) e in misura minore dalla domanda estera netta (+0,2 p.p.).

In questo scenario, il saldo della bilancia commerciale tornerà in avanzo già nel 2023 (+0,1% in percentuale del Pil) e migliorerà ulteriormente nel 2024 (+0,6%).

CONSUMI IN CRESCITA

In Italia, nel primo trimestre del 2023, la crescita congiunturale del Pil è stata trainata dalla domanda interna e, in particolare, i contributi dei consumi privati e di quelli pubblici sono stati positivi, rispettivamente, per 0,3 e 0,2 punti percentuali. La spesa per consumi finali nazionali è aumentata di +0,7% rispetto al trimestre precedente in contrasto con il calo congiunturale degli altri principali paesi europei. La Spagna e la Germania che nel 2022 avevano registrato insieme all'Italia la ripresa più robusta hanno segnato ora le diminuzioni più marcate (rispettivamente -1,4% e -2,3%). In Francia i consumi hanno mostrato una maggiore stabilità (-0,1%) dopo la crescita più moderata registrata nel 2022 (+2,3%). Nel primo trimestre del 2023 la spesa delle famiglie tedesche è risultata stazionaria per i servizi e in diminuzione per tutti i tipi di beni con quelli durevoli che hanno registrato il calo più marcato (-9,2%). In Francia al rallentamento della spesa delle famiglie ha contribuito la diminuzione dei consumi in beni non durevoli (-0,3%).

Nello stesso trimestre, in Italia la spesa delle famiglie sul territorio ha registrato un incremento in termini congiunturali dello 0,3% dopo il forte calo dei tre mesi precedenti. L'aumento è stato la sintesi di una crescita degli acquisti di beni durevoli del 2%, dei beni non durevoli dell'1,4%, dei servizi dello 0,1%, mentre quelli di beni semidurevoli sono diminuiti del 3,1%.

Per il 2023 si prevede, nonostante l'inflazione ancora elevata, un incremento dei consumi delle famiglie e delle ISP in termini reali (+0,5%) che si accompagnerebbe a una diminuzione della propensione al risparmio. Nel 2024, la crescita è prevista di intensità maggiore (+1,1%) con una propensione al consumo in aumento. Anche i consumi della PA, data anche il forte incremento registrato nel primo trimestre (+1,2% rispetto ai tre mesi precedenti), sono attesi aumentare nel 2023 (+0,4%) per poi rallentare nel 2024 (-0,7%).

DINAMICA DEGLI INVESTIMENTI IN RALLENTAMENTO

Nel 2022 è proseguito il processo di accumulazione del capitale iniziato nel 2021. Nel confronto con i principali paesi dell'area euro nel 2022 gli investimenti italiani hanno registrato la crescita più alta (+9,4% rispetto all'anno precedente), a fronte di una crescita di +2,1% e +4,6% rispettivamente in Francia e Spagna e di appena 0,4% in Germania. In aumento anche il rapporto investimenti/Pil che sale al 21,8% rispetto al 20,4% del 2021, risultando superiore a quello della Spagna (20,1% nel 2022), ma comunque ancora inferiore ai valori di Germania (22,5%) e Francia (24,8%).

I dati relativi al primo trimestre 2023 confermano la dinamica espansiva degli investimenti italiani anche se con un tasso di crescita più contenuto (+0,8% la variazione sul trimestre precedente), inferiore a Spagna (+1,9%) e Germania (+3%); la Francia ha registrato un calo del -0,7%. Con riferimento al tipo di investimento, in Italia, le costruzioni continuano a segnare la crescita congiunturale più alta +1% seguite dagli investimenti in impianti, macchinari e armamenti +0,8% eda quelli in proprietà intellettuale +0,3%. Per quanto riguarda le previsioni degli investimenti nel biennio 2023-2024, molto dipenderà dalla realizzazione del piano di investimenti pubblici previsti dal PNRR. Timidi segnali positivi provengono,

nonostante la flessione di maggio, dalle attese sulla liquidità e sugli ordini delle imprese manifatturiere; mentre la fine delle misure di incentivo al settore delle costruzioni l'incertezza intorno alla situazione geopolitica, la politica monetaria restrittiva della BCE, il rallentamento della produzione industriale e la riduzione del grado di utilizzo degli impianti, potrebbero costituire un freno alla dinamica del processo di accumulazione di capitale. Considerando l'insieme di questi elementi nel 2023 gli investimenti sono previsti in crescita (+3%), in rallentamento rispetto agli ultimi due anni. Una dinamica più contenuta è prevista per il 2024 (+2%), questo determinerebbe una riduzione del rapporto investimenti/Pil che si attesterebbe al 21,4% nel biennio.

SCAMBI CON L'ESTERO IN CONTENUTO AUMENTO

Nel 2022 gli scambi con l'estero dell'Italia hanno continuato a crescere a un ritmo sostenuto. Le esportazioni di beni e servizi, misurate a valori concatenati, sono aumentate complessivamente del 9,4%, un tasso superiore a quello di Francia e Germania, inferiore a quello della Spagna, dopo aver registrato un incremento del 14% nel 2021, portandosi ben al di sopra dei valori pre-crisi. Al forte incremento delle vendite all'estero di beni, si è associata una marcata accelerazione nel comparto dei servizi (+28,4% dopo 14% dello scorso anno) stimolata anche dalla marcata ripresa del turismo. Il buon andamento delle esportazioni di beni è stato determinato da un aumento delle vendite verso tutti i principali paesi di destinazione dei prodotti italiani, ad esclusione di quelle dirette in Russia.

Anche le importazioni hanno subito un forte aumento, sia dei beni sia dei servizi (complessivamente +11,8%) il più elevato tra i principali partner europei. Le importazioni di beni, sospinte dalla forte accelerazione dei prezzi energetici hanno subito un elevato rialzo nel corso dell'anno contribuendo al deterioramento del saldo della bilancia commerciale italiana. Tuttavia, a partire dalla seconda metà dell'anno la decelerazione dei prezzi ha contribuito al ridimensionamento del disavanzo energetico, determinando pertanto un miglioramento del saldo commerciale, tornato in avanzo a fine 2022.

Nel primo trimestre dell'anno in corso si è registrato un calo congiunturale delle importazioni di beni e servizi (-1,0%) e più accentuato delle esportazioni (-1,4%).

Nell'anno in corso, in concomitanza con il rallentamento del commercio internazionale, le esportazioni dovrebbero continuare ad aumentare, ma in misura più contenuta rispetto all'anno precedente +1,5% per poi risalire nel 2024 +2,5%. Andamento simile dovrebbero registrare le importazioni che cresceranno del +0,8% e +2% nel biennio di previsione.

MIGLIORAMENTI SUL MERCATO DEL LAVORO

Nel primo trimestre è proseguito il miglioramento del mercato del lavoro con una ripresa congiunturale delle ore lavorate e delle unità di lavoro (ULA) per il totale dell'economia (+1,3% e +1,1% rispettivamente), a sintesi di un miglioramento nell'industria in senso stretto (+1,8%) e nei servizi (+1,1%), di una riduzione nell'agricoltura (-0,5%) e di una stabilizzazione nelle costruzioni (-0,1%).

Ad aprile, il mercato del lavoro ha registrato un ulteriore segnale positivo: la crescita dell'occupazione (+0,2% rispetto al mese precedente, +48mila occupati) porta il tasso di occupazione al 61,0% (+0,1 punti), mentre il tasso di disoccupazione scende al 7,8% (-0,1 p.p. rispetto al mese precedente). Anche il numero di inattivi si è ulteriormente ridotto (-0,2%).

Le prospettive sull'occupazione mostrano una sostanziale tenuta. Nel primo trimestre il tasso di posti vacanti per le imprese con almeno 10 dipendenti, è sceso al 2,1% con un decremento di parità (-0,2%) rispetto al trimestre precedente sia nell'industria sia nei servizi. A maggio le aspettative delle imprese sull'occupazione hanno evidenziato una eterogeneità con miglioramenti nella manifattura e nel commercio al dettaglio e un peggioramento nelle costruzioni e nei servizi di mercato.

In questo scenario la crescita delle ULA nel biennio di previsione (rispettivamente +1,2% e +1,0%) si manterrà in linea con quella del Pil. Il tasso di disoccupazione segnerà un miglioramento nel 2023 (7,9%) che proseguirà nel 2024 (7,7%).

In presenza di una fase contrattuale che vede circa il 55% dei dipendenti in attesa di rinnovo, le retribuzioni per ULA segnerebbero un aumento nel biennio di previsione (+3,5% nel 2023 e +2,7% nel 2024).

RALLENTA L'INFLAZIONE TRAINATA AL RIBASSO DALLA COMPONENTE ENERGETICA

Nei primi mesi del 2023, si è registrato un rallentamento dell'inflazione trainato dalla flessione delle quotazioni di petrolio, e gas naturale e delle materie prime agricole che hanno avuto impatto nelle diverse fasi del processo di formazione dei prezzi.

Nel primo trimestre, l'incremento tendenziale dell'indice per l'intera collettività si è attestato all' 8,9%, ulteriormente calato ad aprile (8,2%) e a maggio (7,6%). La dinamica è stata caratterizzata dal contributo fortemente in diminuzione delle voci energetiche (+11,9% a maggio da +26,6% del primo trimestre) influenzate sia dalla componente dei prezzi dei beni regolamentati sia da quella dei beni non regolamentati. Entrambe le componenti a maggio hanno mostrato una decelerazione come effetto di un rallentamento delle quotazioni del gas sui listini europei e del Brent nonostante l'allentamento delle misure governative a sostegno delle tariffe di energia elettrica e gas sul mercato tutelato e delle accise sui carburanti. A maggio, i beni alimentari hanno mostrato un'ulteriore discesa, (+11,6%, da +12,2% a gennaio), legata sia al recente ribasso dei prezzi degli alimentari lavorati (13,4% a maggio) sia alla dinamica leggermente in rialzo dei prezzi dei beni alimentari non lavorati (8,9% a maggio) caratterizzati per un lungo periodo, dal quarto trimestre 2021 a tutto il 2022, da una forte accelerazione. I servizi attenuano l'accelerazione degli ultimi mesi (4,6% a maggio e 4,8% a aprile) in particolare per la voce che riguarda i prezzi dei servizi di trasporto.

In presenza di una fase ancora caratterizzata da strozzature dell'offerta, l'inflazione di fondo (nell'accezione che esclude energetici, alimentari e tabacchi) si è mantenuta pressoché stabile (+4,8% a maggio 4,7% nel primo trimestre). Le principali componenti si sono mosse con dinamiche simili: in calo per i servizi, e per i beni industriali non energetici, con una dinamica in flessione per i beni non durevoli e semi-durevoli.

L'andamento dell'inflazione italiana misurata dall'indice IPCA rimane comunque più accentuato rispetto a quello dell'area euro sebbene il differenziale rispetto all'indice complessivo si vada riducendo: -2,0 punti percentuali a maggio, a fronte di un differenziale di -2,1 a gennaio per l'indice generale. Il differenziale rispetto all'inflazione di fondo è di contro aumentato: pari a 0,3 punti percentuali ad aprile da -0,1 punti percentuali a gennaio.

Nei prossimi mesi dovrebbero continuare a prevalere spinte al ribasso dei costi degli input che traslano sul prezzo finale di vendita dei beni e dei servizi. Tuttavia, un contributo determinante all'inflazione al consumo sarà fornito dal proseguimento della dinamica in flessione dei prezzi degli energetici cui dovrebbe aggiungersi l'apporto deflativo proveniente dalla componente dei beni alimentari.

Sotto l'ipotesi di normalizzazione dei prezzi delle materie prime agricole e del gas naturale nei prossimi mesi e di una stabilizzazione delle quotazioni del petrolio e del cambio, nell'anno in corsia la dinamica dei prezzi è prevista in parziale decelerazione. Nella media del 2023, il deflatore della spesa delle famiglie è previsto ridursi (+5,7%, da +7,4% nel 2022), mentre il deflatore del Pil segnerà un incremento (+5,6%, da +3,0% nel 2022). Nel 2024 è prevista una crescita più contenuta del deflatore della spesa per consumi delle famiglie e quello del Pil rispettivamente del +2,6% e +2,8% in media d'anno.

OBIETTIVI INDIVIDUATI DELLA PROGRAMMAZIONE REGIONALE

Dopo il recupero della maggior parte delle variabili socio-economiche verso livelli pre-pandemia, il triennio 2023-2025 si presenta nuovamente denso di preoccupazioni e rischi.

Il pericolo di recessione, una struttura socio-economica particolarmente esposta all'inflazione e aziende e famiglie sensibili al caro energia, portano sia all'esigenza di difendere le posizioni recuperate, sia a continuare nello sforzo per un allineamento con i dati medi italiani.

Questi obiettivi potranno essere raggiunti con l'utilizzo delle risorse regionali, di quelle europee e del PNRR, che consentiranno di: sostenere il comparto manifatturiero stimolandone la produttività tramite

investimenti in ricerca e sviluppo; incentivare l'attrattività dell'Umbria per chi vuole investire, lavorare, studiare, fare impresa, vivere o visitarla.

Di seguito i principali ambiti di azione strategici:

INFRASTRUTTURE E LOTTA ALL'ISOLAMENTO

La dotazione infrastrutturale è stata oggetto di importanti investimenti. Grazie alle risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e del Fondo Complementare, l'Umbria avrà l'occasione di superare il gap di collegamenti che storicamente la penalizza. Tale priorità sarà declinata in tre ambiti principali:

- a) Infrastrutture ferroviarie;
- b) Infrastrutture stradali;
- c) Infrastrutture per la mobilità dolce.

RICOSTRUZIONE DELLE AREE COLPITE DAL SISMA DEL 2016

Il percorso di ricostruzione delle aree colpite dal sisma del 2016, avviato con lentezza, a partire dal 2021 ha subito un'importante accelerazione, sia grazie alla semplificazione normativa sia grazie al potenziamento delle strutture organizzative.

AMBITO SOCIALE

In questo ambito la Regione ha individuato le principali aree di complessità: la denatalità, la spinta centrifuga dei giovani, la partecipazione femminile, il sostegno alla disabilità e la povertà crescente in alcuni strati della popolazione. Per finanziare misure di sostegno, su tali emergenze sono stati creati appositi Fondi.

LAVORO E FORMAZIONE

Anche dal punto di vista dell'occupazione l'Umbria ha affrontato in maniera efficace la fase post-Covid grazie agli interventi per favorire l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani, per sostenere l'occupazione delle donne, per formare le figure professionali necessarie, per sostenere il reinserimento dei lavoratori disoccupati. Nel prossimo triennio sarà essenziale affrontare le nuove sfide della transizione digitale e di quella ambientale, nell'ambito delle politiche attive del lavoro e della formazione.

IL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR)

Il 13 luglio 2021 il Consiglio dell'Unione europea ha approvato il PNRR Italia Domani con il quale sono state programmate le risorse finanziarie che la Commissione Europea ha reso disponibili nell'ambito del Programma Next Generation EU per rispondere in maniera strutturale, seguendo 6 linee prioritarie, alla profonda crisi socio-economica causata dalla pandemia Covid-19 e per sostenere una ripresa che sia duratura, sostenibile e inclusiva.

Il PNRR dell'Italia, oltre a prevedere specifici processi di riforma e semplificazione, in corso di adozione, per rispondere alle richieste della Commissione Europea, prevede una dote finanziaria di 235,12 miliardi di euro così suddivisi:

- 191,50 miliardi di euro provenienti dal Recovery Fund da utilizzare entro il 31/12/2026;
- 13,00 miliardi di euro resi disponibili dallo strumento REACT-EU (utilizzati interamente dai Ministeri negli anni 2021-2023);
- 30,62 miliardi di euro derivanti dalla programmazione nazionale aggiuntiva (Fondo Complementare), destinati a realizzare interventi complementari a quelli finanziati con il Recovery Fund che, per la loro natura e dimensione, non potranno essere conclusi entro la scadenza del 31/12/2026.

La Giunta Regionale dell'Umbria, già prima della presentazione della proposta di PNRR nazionale, aveva definito in maniera partecipata il PNRR Umbria 2021-2026 (DGR n. 343 del 23/04/2021) e lo aveva presentato al Governo nazionale. Tale documento, che si compone di 45 Linee di intervento classificate in base alle sei missioni previste dai regolamenti europei, ha rappresentato non solo un contributo al complessivo percorso di crescita e sviluppo individuato dal PNRR nazionale ma, essendo stato disegnato in coerenza con le tipicità, la dimensione e le caratteristiche del tessuto socio-economico regionale, anche

un bacino di priorità e proposte progettuali sulla base delle quali orientarsi nell'accedere ai finanziamenti del PNRR messi a disposizione dalle Amministrazioni centrali.

L'attuazione vera e propria del PNRR è entrata nel vivo nel corso del 2022 e, per scelta del Governo nazionale, l'assegnazione delle risorse e la selezione dei progetti da finanziare è stata demandata esclusivamente ai Ministeri. Di fatto, le Regioni, considerate come Comuni e Province alla stregua di soggetti attuatori, hanno quindi l'esigenza di assicurare un'efficace sinergia tra risorse del PNRR e risorse europee del settennio 2021-2027.

La mappatura sullo stato di avanzamento dei progetti in cui la Regione Umbria risulta coinvolta in qualità di soggetto beneficiario e/o attuatore, o in cui abbia partecipato a una delle fasi di programmazione e/o implementazione degli investimenti a valere sul PNRR e sul Piano Complementare (PNC) evidenzia che, alla fine di settembre 2022, risultano finanziati 22 progetti nelle seguenti Missioni PNRR:

- Missione 1 Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura,
- Missione 2 Rivoluzione verde e transizione ecologica,
- Missione 4 Istruzione e ricerca,
- Missione 5 Inclusione e coesione,

per un totale di 230.733.661,22 euro a valere sui Fondi PNRR e Fondo Complementare PNRR e per le aree Sisma Centro Italia.

Per quanto attiene la Missione 6 Salute, sempre alla fine di settembre 2022, risultano stanziati per l'Umbria risorse pari a complessivi 106.010.455,95 euro.

Dunque, la Regione Umbria ha interventi oggi ammessi a finanziamento per un valore complessivo di 336.744.117,17 euro a valere sui Fondi PNRR e Fondo Complementare PNRR e per le aree Sisma Centro Italia. Tale importo rappresenta circa il 21% delle risorse PNRR che sono state attribuite al territorio umbro dalle Amministrazioni centrali titolari dell'attuazione delle varie Missioni del PNRR.

Rispetto alle prime 5 Missioni, la quota principale degli interventi in cui la Regione è stata coinvolta è riferibile al Ministero della Cultura (24%); seguono Ministero dell'Istruzione (19%), Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (19%), Ministero delle Infrastrutture e delle Mobilità Sostenibili (14%). Dal punto di vista delle risorse finanziarie, invece, prevalgono gli investimenti del Ministero delle Infrastrutture e delle Mobilità Sostenibili (28,4 %), dell'Istruzione e del Ministero della Cultura (18,5%), del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (12,2%), seguiti da: Dipartimento della Protezione Civile (9,85%), Ministero della Transizione Ecologica (8,40%), Dipartimento della Funzione Pubblica (3,2%) e Dipartimento per la Trasformazione Digitale (0,8%).

LA NUOVA PROGRAMMAZIONE COMUNITARIA 2021-2027

Mentre le risorse del PNRR rappresentano una risposta alla crisi generata dalla pandemia, sia pure attraverso investimenti di ampio respiro, i fondi strutturali della programmazione 2021-2027 sono, da sempre, stati utilizzati in un orizzonte temporale di medio-lungo termine. Essi agiscono nell'ambito della politica di coesione europea e pertanto sono lo strumento principale con cui affrontare le criticità strutturali dell'economia regionale. Con essi si vogliono porre le basi per un nuovo modello di sviluppo innovativo, sostenibile, solido e resiliente, capace di conciliare le esigenze dei tre fattori dello sviluppo: l'impresa, la persona e il territorio.

La strategia europea 2021-2027 si basa su una crescita intelligente, sostenibile, inclusiva e diffusa e pone le seguenti sfide:

Per il FESR (Fondo Europeo di Sviluppo Regionale):

- attuare politiche volte a migliorare la capacità innovativa e competitiva, investendo maggiori risorse in ricerca e innovazione;
- sostenere la crescita della produttività;
- puntare al riposizionamento del sistema produttivo su produzioni a più alto contenuto tecnologico e al rinnovamento dei settori tradizionali attraverso la promozione a tutti i livelli dell'innovazione e all'internazionalizzazione;

- promuovere azioni che combinino l'economia con la qualità e la sostenibilità dell'ambiente;
- sostenere la cultura in un'ottica di innovazione e inclusione sociale;
- attuare strategie territoriali volte a sostenere i percorsi di inclusione sociale ed economica e di sostenibilità ambientale, valorizzando le "aree interne" e l'identità delle aree urbane.

Per il FSE+ (Fondo Sociale Europeo Plus):

- migliorare l'accesso all'occupazione e le misure di attivazione per tutte le persone in cerca di lavoro, in particolare i giovani, e promuovere una partecipazione equilibrata al mercato del lavoro sotto il profilo del genere;
- modernizzare le istituzioni e i servizi del mercato del lavoro;
- promuovere l'adattamento dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori ai cambiamenti, anche attraverso l'apprendimento permanente;
- migliorare la qualità, l'inclusività, l'efficacia e l'attinenza al mercato del lavoro dei sistemi di istruzione e di formazione;
- promuovere la parità di accesso e di completamento di un'istruzione e una formazione inclusive e di qualità, in particolare per i gruppi svantaggiati;
- incentivare l'inclusione attiva, in particolare dei gruppi svantaggiati;
- migliorare l'accesso a servizi di qualità, sostenibili e a prezzi accessibili.

Dal punto di vista delle risorse finanziarie, la tabella che segue illustra le risorse disponibili e la ripartizione tra i diversi Obiettivi di Policy individuati dal quadro regolamentare comunitario, così come definita nell'ambito dei Programmi Regionali (PR) FESR e FSE+ 2021-2027 dell'Umbria (DGR 524/2022

OBBIETTIVO DI POLICY	DENOMINAZIONE	RISORSE FINANZIARIE FESR 2021-2027	RISORSE FINANZIARIE FSE+ 2021-2027
OP1	Un'Europa più Intelligente	224.955.900,00	
OP2	Un'Europa più Verde	199.378.710,00	
OP4	Un'Europa più sociale e inclusiva	9.000.000,00	278.105.184,00
OP5	Un'Europa più vicina ai cittadini	72.000.000,00	
	<i>Assistenza tecnica</i>	<i>18.328.200,00</i>	<i>11.587.716,00</i>
TOTALE		523.662.810,00	289.692.900,00

Nel complesso le risorse per il prossimo periodo di programmazione ammontano a € 813.355.710,00.

Per quanto riguarda il PR FESR 2021-2027, la Regione ha orientato le risorse finanziarie secondo le seguenti finalità: ampliare il numero e la dimensione delle imprese che investono in ricerca e innovazione; favorire gli scambi di conoscenze tra enti di ricerca e settori produttivi; incentivare presso le PMI la trasformazione tecnologica, verde e digitale dei processi produttivi innovativi; favorire la digitalizzazione nelle imprese, nelle amministrazioni pubbliche e presso i cittadini.

In materia di clima ed energia si prevedono investimenti volti a migliorare l'efficienza energetica e a promuovere le tecnologie rinnovabili, sia in favore delle imprese sia del patrimonio immobiliare pubblico. Sono inoltre considerati prioritari investimenti volti ad aumentare la resilienza sismica, a tutelare la biodiversità nonché a realizzare infrastrutture verdi finalizzate al ripristino dell'ecosistema nelle aree urbane più vulnerabili ai cambiamenti climatici e all'inquinamento atmosferico. Il tema dell'economia circolare dovrà essere presente sia come corretto smaltimento e riciclo dei rifiuti, sia come sviluppo di nuovi prodotti e materiali sostenibili, in particolare nei maggiori centri urbani.

Infine si interverrà su altri due temi: la valorizzazione della cultura in sinergia con politiche di welfare sociale e culturale; lo sviluppo economico e sociale delle maggiori aree urbane e delle aree interne individuate.

L'azione del PR FSE+ 2021-2027, invece, è orientata a contrastare le principali disparità di accesso ai servizi di interesse generale: in particolare si interverrà sulle categorie maggiormente svantaggiate e più lontane dal mercato del lavoro. Si interverrà anche per allargare la base occupazionale, in particolare giovani e donne, per migliorare le competenze necessarie a un più rapido inserimento nei mercati transizionali, per accrescere la qualità del lavoro e promuovendo la mobilità sociale, in maniera da assicurare la massima coesione economico-sociale, territoriale, di genere e generazionale.

Queste priorità saranno declinate, in complementarietà con le azioni del PR FESR, a favore delle imprese, nonché con i progetti del PNRR, affinché proprio le imprese diventino le maggiori creatrici di occupazione.

Al di là di tali priorità, che verranno sviluppate nel corso dell'intero settennio, nel 2023 l'attuazione dei due Programmi regionali si concentrerà prioritariamente: per quanto riguarda il FESR sul tema dell'efficienza energetica e dell'uso delle rinnovabili; per il FSE+ sul sostegno alla genitorialità e alla conciliazione vita-lavoro, nonché alla formazione e all'inserimento lavorativo giovanile, con particolare riguardo alle professioni green.

Per il periodo di programmazione 2021-2027, oltre ai PR FESR e FSE+, l'Amministrazione regionale, relativamente alla politica di coesione, potrà disporre anche delle risorse nazionali del Fondo per lo Sviluppo e la Coesione (FSC), di cui un primo stralcio, pari a 27,7 milioni di euro, è stato già assegnato e finalizzato dalla Giunta Regionale.

Oltre all'importante fase di avvio del nuovo settennio di programmazione europea 2021-2027, il 2023 si caratterizzerà anche per essere l'ultimo anno di attuazione della programmazione 2014-2020, un settennio che, nella sua ultima parte, è stato profondamente segnato dagli sconvolgimenti determinati dalla pandemia, che ha richiesto anche una revisione dei programmi in corso.

Un discorso a parte va riservato alle Politiche Agricole Comunitarie per il periodo 2023-2027, visto che il nuovo quadro regolamentare comunitario separa il FEASR (Fondo Europeo Agricolo per lo Sviluppo Rurale) dai Fondi Strutturali di Investimento FESR e FSE+. In estrema sintesi, tali novità fanno riferimento:

- alla previsione di un unico strumento di programmazione per entrambi i pilastri della PAC (Piano Strategico della PAC);
- alla sostituzione del Piano di Sviluppo Rurale regionale con il Complemento per lo Sviluppo rurale per l'Umbria 2023-2027 (CSR);
- al modello di attuazione, il cosiddetto New Delivery Model, maggiormente orientato ai risultati misurabili attraverso uno specifico set di indicatori.

Dal punto di vista delle sfide che la nuova PAC, a cui concorre lo sviluppo rurale, intende affrontare, i regolamenti europei individuano tre Obiettivi Generali:

- OG 1: Promuovere un settore agricolo intelligente, resiliente e diversificato che garantisca la sicurezza alimentare;
- OG 2: Sostenere la cura dell'ambiente, l'azione per il clima e contribuire al raggiungimento degli obiettivi ambientali e climatici dell'Unione;
- OG 3: Rafforzare il tessuto socioeconomico delle zone rurali.

Al Complemento per lo Sviluppo rurale per l'Umbria 2023-2027, in termini di spesa pubblica, sono state assegnate risorse pari ad € 518.602.137 (di cui € 89.458.869 di quota regionale), pari al 4% della dotazione finanziaria complessiva assegnata ai CSR regionali (€ 12.961.654.966).

A tale importo lo Stato ha aggiunto un finanziamento nazionale integrativo di € 15.835.006 che porta la dotazione complessiva del CSR per l'Umbria 2023-2027 a € 534.437.143,00.

Per quanto riguarda l'allocazione delle risorse finanziarie disponibili, la Regione ha assunto decisioni che caratterizzeranno fortemente l'azione nel settore agricolo dei prossimi anni: le risorse assegnate per ambiente e clima e benessere animale rappresentano circa il 45% della spesa pubblica del programma, superiore al livello minimo previsto dai regolamenti (35%) e a livello nazionale (43,16%); per quanto riguarda il Leader – sviluppo locale delle aree rurali – la dotazione finanziaria programmata (6,17%) è superiore a quella minima del 5% prevista a livello comunitario; per biologico e giovani agricoltori la quota assegnata all'Umbria delle risorse trasferite dal FEAGA al FEASR dal 2024 al 2027 è stata programmata in quota aggiuntiva rispetto a quella prevista.

Le linee strategiche individuate nel CSR per l'Umbria 2023-2027 tengono inoltre conto della più ampia strategia regionale delineata nel programma di Governo regionale volto a fronteggiare i fenomeni di crisi presenti nel sistema regionale aggravati, in quest'ultimo periodo, dagli effetti della pandemia e poi dalla crisi economica internazionale derivante dal conflitto tra Russia e Ucraina.

In sintesi il CSR per l'Umbria 2023-2027 è volto a sostenere la competitività e la resilienza del settore agricolo agroalimentare e forestale, a tutelare l'ambiente e il paesaggio e a rafforzare il tessuto socioeconomico delle aree rurali dell'Umbria principalmente attraverso: la qualificazione e il miglioramento della competitività dei sistemi produttivi locali e delle imprese, la promozione dei processi di innovazione e ricerca, la promozione e valorizzazione del territorio e delle risorse naturali e ambientali, il miglioramento del sistema di formazione, l'inclusione sociale e l'aumento dell'occupazione.

Temi da affrontare in sinergia con le scelte programmatiche operate nell'utilizzare gli altri strumenti messi a disposizione dalla Commissione europea e dal Governo nazionale che, a ottobre 2022, possono contare su risorse finanziarie di nuova assegnazione riepilogate come segue:

FESR2021-2027	FSE+2021-2027	FSC	FEASR	PNRR e FONDO COMPLEMENTARE	TOTALE
523.662.810,00	289.692.900,00	27.700.000,00	534.437.143,00	336.744.117,17	1.712.236.970,17

Si tratta di un importo stimato di oltre 1,7 miliardi di euro da utilizzare da qui alla fine del 2029 e che per la parte PNRR e Fondo Complementare tiene in conto solo le risorse effettivamente assegnate alla Regione a ottobre 2022.

Da un punto di vista strettamente finanziario, per l'esercizio delle funzioni conferite dalla Regione Umbria con l'art. 4, c.2, della L.R. n. 10/2015, il bilancio 2024/2026 dell'Ente non iscrive, in ciascuna annualità, l'importo corrispondente alla spesa sostenuta, per le stesse finalità, per l'anno 2022, in quanto al momento non risultano provvedimenti regionali recanti disposizioni finalizzate al riconoscimento integrale delle spese come sopra quantificate.

Sempre riguardo al finanziamento delle funzioni regionali attribuite con la legge regionale 2 aprile 2015, n. 10, si evidenzia che, per le partite pregresse la Provincia di Terni e la Regione dell'Umbria, dopo aver concordato criteri e metodologia di calcolo per la quantificazione delle legittime spettanze della Provincia per gli anni 2016-2021, hanno in corso un'attività di riconciliazione delle partite debito/credito che, al fine di giungere entro la fine dell'anno 2023 alla sottoscrizione di un accordo; per l'anno 2022 e i successivi anni 2023 e seguenti, non risultano provvedimenti della Regione per la definizione e stanziamento nel proprio bilancio corrente di risorse adeguate a un corretto esercizio delle funzioni assegnate, soprattutto per quanto riguarda la Viabilità regionale.

L'Ente pertanto deve porsi l'obiettivo di definire, congiuntamente alla Regione, il livello ottimale di finanziamento della viabilità regionale, per una corretta ed efficace gestione della funzione, al fine di garantire un utilizzo sicuro da parte dei cittadini delle infrastrutture viarie di competenza regionale.

Nel bilancio di previsione 2024-2026 sono previste, sia nella parte entrata che nella spesa, le risorse regionali per il finanziamento dei contratti di servizio per il trasporto pubblico su gomma. Con l'avvio delle attività dell'Agenzia Unica Regionale per il Tpl e la Mobilità a decorrere dal 1 luglio 2023, tali risorse verranno direttamente erogate dalla Regione all'Agenzia e pertanto sarà necessario effettuare le conseguenti operazioni contabili.

VALUTAZIONE DELLA SITUAZIONE SOCIO ECONOMICA DEL TERRITORIO

LO SCENARIO SOCIO ECONOMICO REGIONALE

Nel Documento di Economia e Finanza (DEF) 2023-2025 la Regione Umbria, prima di illustrare le linee, traccia la situazione socioeconomica da cui esse traggono motivazione. Essa rappresenta la cornice in cui anche la Provincia di Perugia si troverà a operare nello stesso triennio, e che influenzerà l'efficacia delle azioni portate avanti. È da tale Documento regionale che è stata tratta la sintesi di analisi e di strategie che segue.

Nei primi mesi del 2022 in tutti i principali Paesi l'attività economica ha subito una generale decelerazione. L'invasione dell'Ucraina da parte della Russia, infatti, ha amplificato le criticità già esistenti come l'inflazione in accelerazione, il rialzo dei prezzi delle materie prime energetiche e alimentari, la riduzione del potere d'acquisto e dei consumi delle famiglie.

Le banche centrali di tutto il Mondo hanno assunto misure monetarie restrittive come l'aumento dei tassi di interesse e ciò ha frenato gli investimenti e le prospettive di crescita delle attività produttive.

In particolare, in Italia, la Nota di Aggiornamento al Documento di Economia e Finanza 2022 (NADEF) stima per il 2023 un forte ribasso del PIL, proprio a causa del minor tasso di crescita stimato di consumi e investimenti.

Alla base di tale quadro di riferimento nazionale, tutti i principali istituti di ricerca individuano i seguenti fattori:

- inflazione vicina al 12%;
- prezzo dei beni alimentari in calo nel Mondo ma non in Europa e in Italia;
- diminuzione del potere d'acquisto delle famiglie;
- diminuzione dell'occupazione;
- politiche monetarie restrittive da parte di tutte le banche mondiali, compresa la BCE.

In tale quadro negativo fanno eccezione le imprese del settore energetico, le uniche che hanno registrato un miglioramento della propria performance.

In questo problematico contesto internazionale, nel 2020 il Pil umbro ha registrato, rispetto al dato del 2019, una diminuzione in termini reali dell'8,4%, inferiore alla media italiana e a quella delle regioni del Centro, pari a -8,9%, dimostrando così una migliore resilienza. Anche il Pil pro-capite regionale ha

registrato una riduzione, pari all'8% in termini reali, sempre inferiore a quella media nazionale e delle regioni del Centro (-8,5%). Ciò nonostante, nello stesso anno, il Pil procapite regionale, in valore assoluto pari a 24.591 euro, ha continuato, come avviene oramai dal 2010, a essere inferiore al valore medio italiano pari a 27.820 euro.

Il crollo dei consumi delle famiglie, dovuto alla crisi pandemica e al conseguente clima di sfiducia, è stato inferiore a quello medio nazionale e del Centro, registrando un -10,6% contro il -11,7%.

Rispetto al 2019, la produttività del lavoro regionale è aumentata, anche se continua a mantenersi inferiore di ben 11,5 punti rispetto al valore medio nazionale e di 13 punti rispetto a quello delle regioni del Centro.

La bassa produttività del lavoro, peraltro, non è soltanto un problema dell'Umbria, ma un fattore di debolezza dell'intera economia italiana, dovuto a insufficienti investimenti e innovazione.

Per quanto riguarda la crescita del Pil nel 2021, i principali istituti di ricerca hanno indicato un dato umbro allineato alla media italiana e superiore al 6%. La migliore performance del 2020 e quella allineata alla media nazionale del 2021 ha consentito al Pil dell'Umbria di ritornare, nel 2022, ai valori pre-pandemia.

Per il 2023 l'Umbria presenta una revisione verso il basso delle prospettive economiche, che porta a un tasso di crescita del Pil lievemente negativo (-0,1%), comunque allineato a quello medio nazionale e del Centro.

Rispetto a quanto registrato nella media nazionale e nel Centro, l'Umbria si continua a caratterizzare per un maggior apporto dei settori primario e secondario. Permane il maggior contributo del settore dei Servizi, che produce il 71,1% del Pil regionale, seguito dal settore Secondario con il 26,1% e dall'Agricoltura con il 2,8%.

Passando all'analisi provinciale svolta dal Centro studi Tagliacarne sulle stime del valore aggiunto provinciale del 2021 e i confronti con il 2020, emerge un incremento della ricchezza prodotta in Umbria, pari all'8,2%, superiore a quello del Centro (5,5%) e dell'Italia (6,1%). Dal Rapporto emerge a Terni e Perugia il primato della crescita nel settore dell'edilizia: anche grazie ai provvedimenti governativi, il comparto delle costruzioni ha recuperato più velocemente le performance in Umbria rispetto alla media nazionale, con tassi di crescita superiori al 30% (Italia:+34%; provincia di Terni +35,7%; provincia di Perugia +33,5%).

In crescita anche l'industria in senso stretto, che contribuisce in maniera significativa alla ripresa dato il suo peso sull'economia: +12,75% il dato dell'Umbria contro il +10% del Centro e dell'Italia (Perugia

+12,1% e Terni +14,8%). Più limitata è la crescita del comparto dei servizi (+5,4% in Umbria), con valori comunque superiori al dato del Centro (4%) e dell'Italia (4,3%).

Nel 2021 anche l'incremento del valore aggiunto pro capite dell'Umbria, pari all'8,9%, è superiore al dato del Centro (5,9%) e dell'Italia (6,7%), con variazioni maggiori per la provincia di Terni (10,5%) rispetto alla provincia di Perugia (8,3%).

Passando all'analisi delle tendenze sullo scenario umbro per il 2023, le prospettive economiche anche per questa grandezza appaiono gradualmente sempre meno favorevoli. Nei mesi estivi, infatti, si è avuto un peggioramento della fiducia delle imprese e una flessione di diversi indicatori.

L'occupazione presenta una dinamica allineata a quella del PIL, con una ripresa molto forte nel 2021 (+8,9%) che prosegue in modo attenuato nel 2022 (+3,0%). Nonostante il rallentamento della dinamica, la situazione del mercato del lavoro rimane in sostanziale equilibrio. Il tasso di disoccupazione si riduce dal 6,6% del 2021 al 6,3% del 2022 e si mantiene su valori decisamente inferiori a quelli ripartizionali e nazionali.

L'occupazione in Umbria è tornata a crescere nel 2021 (+1,7%, +5.844 unità in termini assoluti) più di quanto rilevato mediamente in Italia (+0,8%) e nelle regioni del Centro (+0,4%).

Rispetto a tali ripartizioni, l'Umbria si caratterizza per una maggiore crescita degli occupati nel 2021 e per un loro più contenuta riduzione nel 2020. Pertanto, il risultato nel biennio 2020-2021 risulta meno negativo in termini di perdita di posti di lavoro.

Nel 2021, il tasso di occupazione (64,4%) recupera rispetto al 2020 (62,9%), attestando la dinamicità del mercato del lavoro umbro, che rimane al di sopra di quello medio nazionale e delle regioni del Centro (58,2% e 62,5%, rispettivamente, nel 2021).

Il differenziale di genere sul tasso di occupazione regionale pari a 16,6 punti percentuali in sfavore delle donne nel 2018 si contrae nel biennio 2019-2020. Il gender gap in Umbria è tuttavia costantemente inferiore a quello registrato mediamente in Italia e nelle regioni del Centro (-17,7 e -14,8 punti percentuali, rispettivamente, nel 2021).

Continua la riduzione del tasso di disoccupazione umbro che nel 2021 registra il livello più basso dal 2018 attestandosi al 6,6%, valore inferiore a quello medio nazionale (9,5%) e delle regioni del Centro (8,6%). L'analisi di genere del tasso di disoccupazione regionale evidenzia nel 2021 un gap a sfavore delle donne di 1,6 punti percentuali (7,5% il tasso di disoccupazione femminile contro il 5,9% degli uomini); nelle regioni centrali e nel complesso del Paese tale differenziale, più contenuto fino al 2020, diventa maggiore di quello regionale nel 2021.

Per ciò che concerne il tasso di attività, in Umbria, nel 2021, si assiste a un incremento, rispetto al 2020, del valore dell'indicatore (da 68,8% del 2020 a 69,1% del 2021), che si colloca al di sopra di quello delle regioni del Centro (68,5%) e del Paese (64,5%). Anche il tasso di attività mostra un differenziale di genere: il gap è in Umbria di 13,6 punti percentuali a sfavore delle donne nel 2021 e risulta inferiore a quello rilevato nel Centro (14,8) e a livello nazionale (18,2).

Nel secondo trimestre del 2022, analogamente a quanto accade a livello nazionale e nelle regioni del Centro, anche in Umbria gli indicatori relativi al mercato del lavoro mostrano un peggioramento, il che lascia presagire una dinamica dell'occupazione/disoccupazione meno favorevole di quella del 2020 e 2021 dove la nostra regione era riuscita a fare anche meglio della media Paese.

Riguardo alla dinamica imprenditoriale, il 2021 si è chiuso con una crescita delle iscrizioni di nuove imprese, dopo la frenata imposta nel 2020 dal lockdown e dalla fase acuta dell'emergenza Covid. In Umbria, il numero delle nuove imprese registrate nel corso del 2021 ammonta a 4.310 unità, con un incremento del 4,9% rispetto al 2020 (anno in cui le nuove iscrizioni hanno segnato un -15,6%); tuttavia tale crescita, inferiore a quella osservata mediamente nel Centro (15,1%) e in Italia (13,8%) non è stata in grado di riportare il livello della natalità imprenditoriale umbra a quello pre-pandemia.

L'incremento di tale indicatore e la contestuale riduzione della "mortalità" hanno portato, a fine 2021 a un tasso di crescita umbro pari a 0,66%, maggiore di quello del 2020 (0,13%) e anche del 2019 (0,30%). I primi due trimestri del 2022, a causa del clima di sfiducia delle imprese e del peggioramento delle prospettive di breve e medio termine, segnano un'inversione del trend di crescita imprenditoriale. Considerando le imprese attive in Umbria per settore economico, alla fine del primo semestre del 2022, rispetto all'analogo periodo del 2021, si rileva una contrazione di quelle dell'agricoltura (-0,9%), del commercio (-0,8%) e dell'industria in senso stretto (-0,4%) e una crescita delle imprese dei servizi (+1,7%) e delle costruzioni (+1,2%).

Un focus particolare merita il settore del Turismo. Dai risultati del 1° Report realizzato da Isnart per la Camera di Commercio dell'Umbria, in collaborazione con Unioncamere, emerge un quadro complesso, che cade nel momento in cui tale settore affronta problemi importanti, quali l'aumento dei costi, che hanno determinato nel 2021, per le imprese ricettive della regione, un calo di fatturato e utili nonostante l'aumento delle presenze turistiche.

Nel primo trimestre 2022, una crescita rispetto allo stesso periodo del 2021 si registra anche per la ricerca online delle destinazioni umbre per vacanza, con picchi di interesse in particolare nei weekend.

Nel confronto con il 2020, le imprese dell'Umbria hanno visto aumentare le camere vendute di +19 punti percentuali. Una crescita importante, soprattutto se paragonata a quella nazionale (+14,2).

È opportuno ricordare che:

- in Umbria si concentra il 2,3% degli arrivi turistici registrati in Italia nel 2021 (periodo gennaio-ottobre) e, in particolare, l'1% dei flussi internazionali;
- i turisti scelgono di fare vacanza in Umbria principalmente per i seguenti motivi: cultura (44,0%), svago e relax (12,4%), contesti rurali (23%), contesti naturalistici (18%), enogastronomia (10,1%).

LA CRIMINALITA' ORGANIZZATA SUL TERRITORIO REGIONALE

Sulla base della relazione semestrale al Parlamento attualmente relativa al I semestre 2022 della Direzione Investigativa Antimafia (DIA), l'analisi degli esiti investigativi non evidenzia forme di radicamento stabile di strutture criminali in grado di infiltrarsi nel territorio umbro.

Tuttavia, il locale tessuto socio-produttivo, caratterizzato da un reticolo di piccole e medie imprese, potrebbe suscitare l'interesse delle consorterie di tipo mafioso, sempre tese a cogliere le opportunità economico-finanziarie, al fine di porre in essere strategie per il riciclaggio dei capitali illecitamente acquisiti.

Per contrastare e monitorare il fenomeno, sono stati siglati accordi e protocolli Prefetture / Procure al fine di rafforzare la prevenzione e il contrasto della criminalità mafiosa mediante congiunte attività di monitoraggio e di analisi su possibili tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nell'economia legale, anche in vista dei progetti di investimento alimentati dalle risorse destinate all'Umbria nell'ambito del PNRR.

Pregresse attività investigative hanno consentito di individuare infiltrazioni di gruppi criminali perlopiù nei settori dell'edilizia e dell'imprenditoria. L'attività di contrasto delle forze di polizia ha messo in luce l'esistenza di proiezioni di organizzazioni 'ndranghetiste, documentando l'operatività delle 'ndrine e delle loro proiezioni in territorio umbro, soprattutto, nel riciclaggio e nell'usura, nell'estorsione e nel traffico di droga.

Altro elemento di agevolazione dell'infiltrazione mafiosa nel territorio sarebbe rappresentato dalla presenza, nelle Case di reclusione di Spoleto e Terni, di detenuti sottoposti ai regimi speciali che, nel tempo, hanno determinato il trasferimento nel territorio umbro dei rispettivi congiunti, favorendo l'insediamento di interi nuclei familiari di origine calabrese e campana.

Da non sottovalutare inoltre i sodalizi di origine straniera. Le attività investigative sinora concluse hanno documentato la presenza nel territorio umbro di gruppi criminali di matrice etnica o multi-etnica costituiti principalmente da nigeriani e albanesi interessati al traffico di droga e allo sfruttamento della prostituzione.

L'assenza di contrasti tra le varie consorterie straniere per la spartizione degli "affari" induce a ritenere che anche per l'immediato futuro non si prevedano significative criticità nei rapporti tra i citati gruppi. Sono tuttavia da monitorare e contrastare eventuali saldature tra i sodalizi etnici, nonché tra questi e le proiezioni delle organizzazioni mafiose soprattutto nella gestione del mercato degli stupefacenti.

L'operazione "Core business" ha riguardato esponenti di cosche 'ndranghetiste responsabili di associazione mafiosa e collegati, in particolare, ad alcuni referenti imprenditoriali in Umbria.

Contestualmente agli arresti è stato eseguito il sequestro preventivo di beni per circa 10 milioni di euro consistenti in società, appartamenti e terreni localizzati in Umbria, Calabria, Lazio e Lombardia.

L'operazione "Eyphemos" ha disvelato una compagine associativa di 'ndrangheta coinvolta in un subappalto per la realizzazione della rete in fibra ottica in Umbria.

Relativamente alla camorra, indagini eseguite nel passato, avevano accertato la presenza di cellule criminali affiliate a clan originari del casertano e del napoletano.

Anche nella relazione del Ministero dell'Interno al Parlamento in base alle indagini della Dia (Direzione investigativa antimafia), relative al secondo semestre 2022, emerge che «il territorio umbro non documenta forme di radicamento stabile di strutture criminali di tipo mafioso. Tuttavia pregresse attività d'indagine hanno comprovato l'esistenza di proiezioni di 'ndrangheta e camorra, sempre tese a cogliere opportunità economico-finanziarie al fine di porre in essere strategie per il riciclaggio di capitali illeciti in un fiorente tessuto socio-produttivo come quello umbro, caratterizzato da un reticolo di pmi. Tale aspetto è alimentato anche dalla presenza delle Case di reclusione di Terni e Spoleto, che ha favorito l'insediamento in quei territori di interi nuclei familiari, di origine calabrese e campana, imparentati con i soggetti ristretti in regime detentivo speciale. Per quanto riguarda lo spaccio di droga, nella provincia di Terni, nel semestre in esame, non si sono registrati eventi di rilievo; tuttavia continuano a essere documentati illeciti. Negli anni è stato rilevato come organizzazioni criminali, per lo più multi-etniche, siano dedite al traffico e allo spaccio di droga».

1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

IL TERRITORIO E LE STRUTTURE

La conoscenza del territorio Provinciale e delle sue strutture costituisce attività prodromica per la costruzione di qualsiasi strategia.

A tal fine di seguito vengono riportati i principali dati riguardanti il territorio e le sue infrastrutture, presi a base per la programmazione

Regione	Umbria
Sigla	TR
Popolazione	217 183 abitanti (01/01/2024 – censimento permanente Istat)
Densità	102,10 ab./km ²
Superficie	2.127,23 km ²
CAP	05010 ... 05100
Prefissi	0744, 075, 0763
Capoluogo	Terni 106 793 abitanti



Presidente	 Laura Pernazza <i>Sindaco di Amelia</i>
Sede	Provincia di Terni Viale della Stazione 1 05100 Terni
Numeri utili	Telefono 0744 4831 Urp 0744 432201 Fax 0744 483250
Codice Istat	055
Partita IVA	00179350558
Email PEC	provincia.terni@postacert.umbria.it
Sito istituzionale	www.provincia.terni.it

I comuni della Provincia

Acquasparta	Castel Viscardo	Montegabbione	San Venanzo
Allerona	Fabro	Monteleone d'Orvieto	Stroncone
Alviano	Ferentillo	Narni	Terni
Amelia	Ficulle	Orvieto	
Arrone	Giove	Otricoli	
Attigliano	Guarda	Parrano	
Avigliano Umbro	Lugnano in Teverina	Penna in Teverina	
Baschi	Montecastrilli	Polino	
Calvi dell'Umbria	Montecchio	Porano	
Castel Giorgio	Montefranco	San Gemini	

RISORSE IDRICHE E STRADE

* Laghi n° 6

* Fiumi e Torrenti n° 5 fiumi – 9 torrenti

STRADE

* Statali km. 153,530

* Provinciali km. 646,544

* Autostrade km. 47,190

ORGANI DI GOVERNO

L'art. 1, comma 54, della l. 7 aprile 2014, n. 56, prevede, per le Province i seguenti organi:

Il Presidente della Provincia

Il Consiglio Provinciale

L'Assemblea dei Sindaci

Il nuovo ordinamento ha soppresso la Giunta Provinciale, che sulla base della previsione dell'articolo 48 del TUEL (D.lgs. 267/2000), ora non più applicabile alle Province, collaborava con il Presidente nel governo della Provincia. Di conseguenza tutte le competenze "generali e residuali", prima di competenza della Giunta, sono ora attribuite al Presidente.

IL PRESIDENTE: Laura Pernazza

Il Presidente rappresenta l'ente, convoca e presiede il consiglio provinciale e l'assemblea dei sindaci, sovrintende al funzionamento dei servizi e degli uffici e all'esecuzione degli atti; esercita le altre funzioni attribuite dallo Statuto.

Il Presidente può nominare un vicepresidente, scelto tra i consiglieri provinciali, stabilendo le eventuali funzioni a lui delegate e dandone immediata comunicazione al Consiglio (comma 66); può altresì assegnare deleghe a Consiglieri provinciali, nel rispetto del principio di collegialità, secondo le modalità e nei limiti stabiliti dallo statuto (comma 66). Svolge le competenze "generali e residuali", prima assegnate alla Giunta Provinciale.

IL CONSIGLIO PROVINCIALE

Il Consiglio è l'organo di indirizzo e controllo, propone all'assemblea lo statuto, approva regolamenti, piani, programmi; approva o adotta ogni altro atto ad esso sottoposto dal presidente della provincia; esercita le altre funzioni attribuite dallo statuto. Su proposta del Presidente della provincia il Consiglio adotta gli schemi di bilancio da sottoporre al parere dell'assemblea dei sindaci. A seguito del parere espresso dall'assemblea dei sindaci con i voti che rappresentino almeno un terzo dei Comuni compresi nella provincia e la maggioranza della popolazione complessivamente residente, il consiglio approva in via definitiva i bilanci dell'ente (comma 55).

Carica	Nominativo	In carica dal
Presidente	PERNAZZA Laura	20/12/2021
Consigliere	GARBINI Umberto	30/12/2021
Consigliere	SPEZZI Annalisa	30/12/2021
Vicepresidente	DANIELE Gianni	30/12/2021
Consigliere	PELLICCIA Silvia	30/12/2021
Consigliere	TAGLIALATELA Giovanni	08/06/2023

Consigliere	MORELLI Roberto	08/06/2023
Consigliere	LONGARONI Daniele	30/12/2021
Consigliere	CONTI Luciano	30/12/2021
Consigliere	VALLI Nicoletta	08/06/2023

L'ASSEMBLEA DEI SINDACI

L'assemblea dei sindaci ai sensi della Legge di riforma delle Province (Legge 56/2014) è composta dai Sindaci dei Comuni appartenenti alla Provincia. Ha poteri propositivi, consultivi e di controllo secondo quanto disposto dallo Statuto dell'Ente. L'Assemblea dei Sindaci adotta o respinge lo Statuto proposto dal Consiglio e le sue successive modificazioni con i voti che rappresentino almeno un terzo dei comuni compresi nella Provincia e la maggioranza della popolazione complessivamente residente.

L'Assemblea dei Sindaci esprime, altresì, parere sugli schemi di bilancio presentati dal Consiglio Provinciale. I componenti dell'Assemblea dei Sindaci svolgono il loro incarico a titolo gratuito. Per la provincia di Terni l'assemblea dei sindaci è composta dai 33 sindaci dei comuni appartenenti alla provincia che di seguito si riportano

	COMUNE	SINDACO		COMUNE	SINDACO
1	Acquasparta	Giovanni Montani	18	Montecastrilli	Riccardo Aquilini
2	Allerona	Sauro Basili	19	Montecchio	Federico Gori
3	Alviano	Giovanni Ciaro	20	Montefranco	Rachele Taccalozzi
4	Amelia	Laura Pernazza	21	Montegabbione	Fabio Roncella
5	Arrone	Fabio Di Gioia	22	Monteleone d'Orvieto	Angelo Larocca
6	Attigliano	Leonardo Vincenzo Fazio	23	Narni	Lorenzo Lucarelli
7	Avigliano Umbro	Luciano Conti	24	Orvieto	Roberta Tardani
8	Baschi	Damiano Bernardini	25	Otricoli	Antonio Liberati
9	Calvi dell'Umbria	Guido Grillini	26	Parrano	Valentino Filipetti
10	Castel Giorgio	Andrea Garbini	27	Penna in Teverina	Stefano Paoluzzi
11	Castel Viscardo	Daniele Longaroni	28	Polino	Remigio Venanzi
12	Fabro	Diego Masella	29	Porano	Marco Coticelli
13	Ferentillo	Elisabetta Caselli	30	Sangemini	Luciano Clementella
14	Ficulle	Gian Luigi Maravalle	31	San Venanzo	Marsilio Marinelli
15	Giove	Marco Morresi	32	Stroncone	Giuseppe Malvetani
16	Guardea	Giampiero Lattanzi	33	Terni	Stefano Bandecchi
17	Lugnano in Teverina	Gianluca Filiberti			

OBIETTIVI INDIVIDUATI DELLA PROGRAMMAZIONE PROVINCIALE

Linee programmatiche – Programma di Governo Presidente Pernazza Laura – presentate al Consiglio Provinciale con Deliberazione n. 1 del 7 febbraio 2022, che di seguito si riportano:

INTRODUZIONE

L'approvazione delle linee programmatiche di mandato, pur non costituendo un adempimento obbligatorio ai sensi di quanto previsto dalla L. 56/2014, e, come confermato dalla nota n. 1/2014 del Ministero per gli Affari regionali e le Autonomie, è stata ritenuta strategicamente necessaria dal Consiglio Provinciale, con l'approvazione del nuovo Statuto dell'Ente; l'art. 18, comma 5 stabilisce infatti che "Il Presidente debba presentare

al Consiglio Provinciale, entro 45 giorni dall'insediamento, le linee programmatiche relative al mandato ai fini della loro approvazione".

Le linee programmatiche di questo mandato trovano il loro fondamento nell'ancora fase transitoria di assestamento dell'organizzazione dello Stato a livello periferico che ha decretato la vigente impostazione del titolo V della Costituzione, in attesa di ulteriori sviluppi di adeguamento tecnico-normativo, pertanto richiesti anche da UPI attraverso un intervento ordinamentale sull'assetto istituzionale delle Province.

Le linee programmatiche di questo biennio nascono e si sviluppano nel solco della normativa vigente che affida all'Ente una serie di funzioni fondamentali di Area Vasta che la Legge 56/2014, art. 1, co. 85, individua in:

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

Inoltre il comma 88 e l'art. 1, co. 4, della l.r. 10/2015 stabiliscono che la Provincia può, d'intesa con i Comuni, esercitare le funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di centrale di committenza, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive.

Tali funzioni vanno inserite in un contesto normativo in cui le diverse manovre finanziarie degli ultimi anni hanno compromesso l'autonomia finanziaria delle Province impedendo la piena erogazione dei servizi nel proprio territorio.

Un ente, infatti, per poter erogare servizi deve poter programmare anche a medio e lungo termine, necessitando di certezze sul piano economico-finanziario ed istituzionale, nonché di una funzionale organizzazione delle risorse umane, con possibilità di prevedere anche nuove assunzioni di personale, allo stato, invece, drasticamente ridotto a causa delle norme statali, in corso di definizione, riguardanti le Province.

Alla luce dello status quo occorre agire puntando allo sviluppo di sinergie, alla collaborazione tra Enti, al fine di fornire servizi adeguati e di qualità ai cittadini.

LE LINEE PROGRAMMATICHE

La Provincia di Terni si estende su un territorio articolato in 33 comuni, di cui 29 sotto i 5.000 abitanti, connotato da una vocazione agricola ed agroalimentare nel territorio ed industriale nel capoluogo, con una superficie complessiva pari a circa 2127,18 Kmq, su cui si articolano ben 650 Km di strade provinciali.

Le Azioni individuate come prioritarie per l'Ente, seppur in minima parte sono state già intraprese nel precedente mandato, altre sono assolutamente nuove e si pongono in un'ottica di totale cambiamento rispetto alle politiche portate avanti dall'amministrazione precedente.

In particolare, obiettivo principale è quello che l'Ente sia sempre più vicino ai cittadini del territorio e che conosca sempre meglio le loro esigenze. Pertanto, occorre "portare" l'istituzione Provincia nei Comuni.

Ciò sarà possibile attraverso non solo la convocazione di Consigli Provinciali itineranti e/o assemblee dei Sindaci sul territorio, ma anche con l'organizzazione di incontri e sopralluoghi per un confronto diretto con i cittadini, imprese, associazioni ecc.

Oltre a questo, fondamentale, sarà provvedere ad una digitalizzazione dell'Ente così da contribuire a diminuire il divario tra la Provincia ed i Comuni, fornendo maggiori e più veloci servizi.

1. RUOLO DELL'ENTE E VALORIZZAZIONE DELLA STRUTTURA

Dati gli evidenti effetti dell'entrata in vigore della Legge Del Rio e visto che il percorso di riorganizzazione costituzionale si è interrotto, è indispensabile oggi rivedere il ruolo della Provincia ed è necessario che il Governo assuma urgenti determinazioni su quali funzioni queste debbano ricoprire e, conseguentemente, assegnare alle stesse congrue ed adeguate risorse.

Diventa quanto mai necessario ed urgente intervenire sul piano istituzionale, organizzativo ed economico, per tornare a garantire la piena funzionalità e dignità alle Province così da divenire enti in grado di erogare i servizi, potendo contare su: una autonomia finanziaria tale da assicurare le risorse necessarie alla copertura delle spese per le funzioni fondamentali, organi politici pienamente riconosciuti, una organizzazione dell'ente e del personale tale da permettere la piena funzionalità della macchina amministrativa.

Durante questo mandato si intenderà implementare il monitoraggio costante delle risorse a disposizione (in termini sia economici che di risorse umane) e di quelle necessarie, attivando subito

Proprio per garantire una migliore organizzazione e comunicazione tra i diversi Uffici e Direzioni, ove possibile, si procederà anche ad una ottimizzazione degli spazi, tenuto conto anche delle necessità degli stessi dipendenti.

È inoltre opportuno valorizzare la propensione delle Province alla spesa di investimento, in sinergia con i Comuni, soprattutto piccoli, per il miglioramento della dotazione infrastrutturale e patrimoniale dei territori, garantendone omogeneità.

2. CASA DEI COMUNI

L'obiettivo è quello di rendere la Provincia la "Casa di tutti i Comuni", divenendo centrale per la fornitura di quanti più servizi possibili agli enti territoriali medi/piccoli, molto spesso ancora più in difficoltà a causa di carenza di personale o di formazione specialistica dello stesso.

Verranno quindi attuati Servizi a supporto degli amministratori locali, quale il rafforzamento ed efficientamento della Centrale Unica di Committenza provinciale come organismo deputato a fornire assistenza tecnico-amministrativa ai Comuni nello svolgimento delle attività di acquisto di lavori, servizi e forniture.

In particolare, la Provincia avrà un ruolo centrale nell'espletamento di concorsi per fa sì che tutte le graduatorie siano a disposizione di tutti i comuni.

A questo va aggiunto la creazione del c.d. Ufficio Europa assolutamente strategico poiché avrà il compito di svolgere attività di informazione sui fondi diretti e indiretti europei (accesso alle banche dati, newsletter informative, sportello informatico, organizzazione di eventi).

In tema di sicurezza e controllo del territorio, obiettivo centrale sarà quello di integrare i servizi svolti dalla polizia provinciale con quelli delle forze di polizia dei vari territori.

3. AMBIENTE E TERRITORIO

Seppure a seguito dell'entrata in vigore della legge 56/2014 e della l.r. 10/2015 le competenze della Provincia in materia ambientale siano state drasticamente ridotte, è volontà dell'amministrazione attivarsi a livello statale e regionale nei confronti delle competenti istituzioni al fine di promuovere la tutela e la valorizzazione dell'ambiente, nonché l'educazione ambientale con iniziative volte all'informazione e sensibilizzazione dei cittadini.

4. VIABILITÀ, EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO

Tra le funzioni fondamentali, i due settori più "impattanti" sono senza dubbio la viabilità e l'edilizia scolastica, sia perché coinvolgono un maggior numero di cittadini/fruitori del servizio ma anche perché necessitano di ingenti somme per costruzione, manutenzione, interventi, ecc.

La manutenzione della rete viaria provinciale ed il costante miglioramento delle condizioni di sicurezza rappresentano un'esigenza fondamentale sia per la mobilità interna che per l'accesso dall'esterno. La rete viabilistica provinciale necessita di manutenzione ordinarie e straordinarie che stanno sempre più diventando difficoltose da realizzarsi per l'ente, causa i notevoli prelievi dalle entrate proprie a cui, ogni anno, sono sottoposte le Province. Il reperimento di risorse per la manutenzione straordinaria delle pavimentazioni stradali e per il mantenimento di funzionalità di ponti e viadotti della rete di competenza resta un tema fondamentale per mantenere e garantire l'economia e la produttività del nostro territorio.

Per quanto attiene l'edilizia scolastica, anche in questo caso i tagli applicati dallo Stato negli ultimi anni hanno comportato una insufficiente manutenzione degli edifici esistenti rispetto agli standard qualitativi necessari. L'obiettivo principale sarà quello di proseguire e soprattutto di incrementare la vasta opera di risanamento e di adeguamento degli edifici scolastici già avviata, anche cogliendo l'opportunità in tal senso fornita dal PNRR.

Per far ciò, anche in considerazione della funzione propria dell'Ente, quale Casa del Comuni, saranno effettuati sopralluoghi presso tutti i Comuni della Provincia e predisposto un censimento delle criticità delle opere sia viarie che scolastiche in accordo con gli Enti interessati, garantendo una distribuzione delle risorse e degli interventi in maniera omogenea e imparziale.

Relativamente al patrimonio, è opportuno procedere ad una revisione accurata dello stesso al fine di potere valutare quali misure prevedere per garantirne la fruibilità ed una reale valorizzazione.

Tra gli altri, particolare attenzione verrà riservata ai parchi storici di Villa Lago e Villa Paolina, simboli importanti del nostro territorio, da restituire alla cittadinanza.

5. DIGITALIZZAZIONE

È più che mai indispensabile investire e spingere sull'utilizzo di quelle tecnologie che permettono una riduzione delle distanze ed un uso più efficace ed efficiente del tempo come ad esempio sulla videoconferenza.

La tecnologia sarà un importante strumento di semplificazione e, soprattutto, di comunicazione sia interna che esterna.

Necessario, quindi, è operare un riammodernamento del sito internet esistente dell'Ente, prevedendo una comunicazione chiara ed efficace, soprattutto per ciò che attiene ai servizi messi a disposizione dei Comuni e dei singoli cittadini.

6. PROGRAMMAZIONE SCOLASTICA

Stante la sempre maggiore richiesta nel mercato del lavoro di competenze specialistiche e professionali, la Provincia si impegnerà nella realizzazione di un ITS nella Provincia di Terni.

7. OPPORTUNITÀ PNRR

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza prevede missioni che richiedono l'intervento diretto delle Province, quali l'intervento sull'edilizia scolastica delle scuole superiori, sul patrimonio in generale e in tema di digitalizzazione.

Inoltre la Provincia può essere coinvolta in missioni di interesse come quelle dedicate alla cultura, allo sport, al contrasto al dissesto idrogeologico, alla transizione ecologica.

Il Piano avrà infatti un impatto straordinario sui Comuni e la Provincia dovrà acquisire un ruolo centrale come SUA per gli interventi dei Comuni (D.L. n. 77/21 art. 52).

Obiettivo principale, quindi, alla luce del lavoro svolto fino ad ora, sarà quello della coordinazione degli interventi locali ed eventuale gestione degli appalti attraverso la SUA, garantendo una più efficace attuazione dei progetti per i Comuni.

8. DELEGHE AI CONSIGLIERI

Questo mandato farà sicuramente ricorso alla opportunità delle deleghe.

Per come è stata strutturata la riforma, infatti, in cui il Presidente è anche e soprattutto Sindaco di un Comune e non ha una Giunta a supportarlo diventa quanto mai indispensabile operare in modo che i consiglieri provinciali diventino punti di riferimento e referenti di

area e su alcune materie specifiche, ampliando quanto più possibile la condivisione delle linee programmatiche.

Per tale motivo in base alla Legge 7 aprile 2014, n. 56 e s.m.i recante “Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni” e all’art.1, commi 55 e 56, della Legge che stabilisce i poteri e le prerogative del Presidente della Provincia e all’art. 19 dello Statuto provinciale il quale recita:

1. “Il Presidente della Provincia può nominare un Vicepresidente, scelto tra i Consiglieri Provinciali stabilendo le eventuali funzioni a lui delegate e dandone immediata comunicazione al Consiglio Provinciale, e consiglieri delegati.

Il Vice Presidente esercita le funzioni del Presidente in ogni caso in cui questi sia assente o ne sia impedito e decade dalla carica quando la sua nomina sia revocata dal Presidente o contestualmente all’elezione del nuovo Presidente della Provincia. Il Vicepresidente e i Consiglieri titolari di deleghe non possono in alcun modo impegnare l’Amministrazione verso l’esterno.

Il Vicepresidente e i Consiglieri titolari di deleghe coadiuvano, collegialmente, il Presidente della Provincia nella sua funzione di indirizzo e sovrintendenza, impartendo direttive rispettose dei vincoli posti dalla programmazione operativa, seguendo le fasi di proposizione dei provvedimenti e collaborando nei rapporti con gli uffici e con l’esterno. Hanno facoltà di proporre al Presidente l’adozione di deliberazioni nelle rispettive materie oggetto di delega e sulle proposte formulate relazionano al Presidente della Provincia.

Per la piena attuazione del principio di collegialità il Presidente e i Consiglieri titolari di deleghe possono incontrarsi in apposite riunioni, non pubbliche, alle quali partecipa il Segretario Generale/Direttore Generale della Provincia e a cui possono essere invitati i Dirigenti o i Responsabili dei servizi interessati”

Vicepresidente

Con Decreto Presidenziale n. 1250 del 19/6/2023 il consigliere provinciale Gianni Daniele è stato nominato Vicepresidente.

Con Decreto 1251 del 19/6/2023 sono state conferite specifiche deleghe ad alcuni Consiglieri Provinciali.

Nel settembre 2024, si svolgeranno le elezioni per il rinnovo del Consiglio provinciale, in seguito alle quali verranno aggiornate le linee programmatiche di mandato per il biennio successivo.

CONTENZIOSO IN CORSO

Allo stato attuale la Provincia di Terni risulta principalmente coinvolta in procedimenti contenziosi di natura civile ed amministrativa mentre in tema di giurisdizione penale risulta essere in corso un solo procedimento, in materia ambientale, nel quale l’Ente si è costituito parte civile.

Quanto ai procedimenti in fase giudiziale, quanto alle controversie di natura civilistica risultano pendenti quindici procedimenti, tutti in primo grado; in quattro procedimenti l’Ente ha assunto la veste di attore e nei restanti undici la veste di convenuto; quanto all’oggetto delle controversie, uno riguarda partecipazioni societarie facenti capo all’Ente stesso, uno azione di risarcimento danni, uno attiene ad un giudizio di accertamento di diritto di proprietà, tre hanno ad oggetto diritti di credito, otto attengono alla materia giuslavoristica e uno a quella delle locazioni. Risulta inoltre ancora in corso una procedura fallimentare in cui l’Ente ha insinuato al passivo un credito di natura chirografaria che allo stato non ha avuto soddisfazione.

In materia amministrativa risultano pendenti tre procedimenti riferiti ad opposizioni ad

ordinanze-ingiunzioni emesse dall'Ente, di cui due dinanzi al Tribunale di Terni e uno dinanzi alla Corte d'Appello di Perugia; sono inoltre pendenti cinque ulteriori procedimenti di cui quattro instaurati dinanzi al T.A.R. (uno in materia ambientale, uno avente ad oggetto l'annullamento di una delibera consiliare in tema di surroghe, uno per l'annullamento di una determinazione dirigenziale in materia concessoria e uno avente ad oggetto l'annullamento di una delibera consiliare di autotutela) e l'altro dinanzi al Consiglio di Stato (oggetto: annullamento deliberazione consiliare con parere ex L.R. 11/2015).

Risulta inoltre pendente un procedimento dinanzi al Tribunale Superiore delle Acque Pubbliche avente ad oggetto una richiesta di risarcimento danni che vede l'Ente chiamato in causa ed appellato.

Venendo all'esame dei procedimenti ancora in fase stragiudiziale si segnalano sette pratiche di recupero crediti nei confronti di società sportive dilettantistiche per le quali è in corso l'esperimento dei relativi tentativi stragiudiziali da parte del legale incaricato, al cui esito verrà valutata l'opportunità di esperire le opportune iniziative (se del caso giudiziali) a tutela delle ragioni dell'Ente; analoghe valutazioni dovranno essere compiute all'esito del tentativo stragiudiziale, in corso da parte del legale incaricato, di recupero delle somme relative a spese legali facenti capo a due parti soccombenti nell'ambito di un giudizio civile conclusosi presso la Corte di Appello di Perugia.

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

In attuazione del processo di riordino istituzionale previsto dalla L. 56/2014 ed a quanto previsto dalla Legge 190/2014 – articolo 1 Comma 421 che ha imposto agli enti di Area Vasta di abbattere la dotazione organica del 50% con riferimento alla situazione risultante all'8 aprile 2014, l'Ente con Delibera del Presidente n.16 del 03/03/2015 ha determinato la consistenza finanziaria della dotazione organica ridotta nella misura del 50% della spesa del personale di ruolo all'8/04/2014. La riduzione e razionalizzazione della spesa del personale e della dotazione organica è stata realizzata mediante il trasferimento di funzioni delegate, mobilità, prepensionamenti.

Considerata la normativa di cui sopra e in seguito all'approvazione della legge Regionale 10 del 2 aprile 2015 "Riordino delle funzioni amministrative regionali, di area vasta, delle forme associative di comuni e comunali. Conseguenti modifiche normative" e relativi atti seguenti, l'Ente ha attivato tutte le procedure relative al passaggio alla Regione e ad altri enti del territorio di n. 79 (di cui 2 unità già in comando) unità di personale, inoltre n. 5 unità di personale sono transitate in seguito a istanze di mobilità volontaria al Ministero di Grazia e Giustizia.

Con Delibera n. 37 del 7/5/2015 modificata dalla Delibera n. 59 del 05/07/2016 sono state dichiarate n. 35 unità in soprannumero e avviate le procedure per il prepensionamento, per il 2015, di n. 18 unità il restante personale nel 2016. Alle unità di cui sopra si aggiungono n. 8 unità cessate volontariamente avendo maturato i requisiti per la pensione anticipata previsti dalla la Legge Fornero.

Il processo di riordino è terminato nel 2018 con il trasferimento con decorrenza 30/06/2018 di n. 32 unità dei Centri per l'impiego all'ARPAL Umbria mentre una unità appartenente ai centri per l'impiego è stata collocata in pensione dal 31/03/2018.

L'assetto organizzativo attuale della Provincia di Terni risente dunque degli effetti delle disposizioni normative e di riordino che si sono succedute negli ultimi anni, in particolare con la L. 56/2014 "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni dei comuni" e la L.R.U 10/2015 – art. 4 "Disposizioni in materia di riordino delle funzioni provinciali", nonché della contrazione delle risorse, del blocco delle assunzioni sia a tempo determinato che indeterminato, e il trasferimento di gran parte delle funzioni verso altri Enti e dei pensionamenti.

Con atto presidenziale n. 45 del 26 aprile 2023 è stata approvata la nuova Macrostruttura della Provincia di Terni: “DEFINIZIONE DEGLI ASSETTI STRUTTURALI, ORGANIZZATIVI E FUNZIONALI DELL’ENTE”, con decorrenza dal 15/5/2023; con atto presidenziale n. 134 del 28/11/2023 è stata istituita l’Avvocatura Provinciale e sono stati modificati l’Organigramma ed il Piano delle Attribuzioni (funzionigramma) dell’Ente.

GLI INTERVENTI DEL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR)

Rispetto alla disamina sul PNRR come risposta nazionale alla pandemia da Covid-19 e al conseguente Recovery Plan della UE di cui alla sezione 1.1 “Contesto Esterno” del presente PIAO, di seguito si riporta la tabella esplicativa degli investimenti finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza alla Provincia di Terni contraddistinti per Missione, Componente e Misura:

CUP	SINTETICA DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	MISSIONE	COMPONENTE	MISURA	IMPORTO FINANZIATO DAL PNRR (euro)
F48B20000520001	IPSA PERTINI TERNI: ADEGUAMENTO FUNZIONALE LOCALI ALA NUOVA PER ESIGENZE LOGISTICHE	M4	C1	3,3	200.000
F45B18003710002	I.T.C. DI ORVIETO. LAVORI DI SOSTITUZIONE DEGLI INFESSI PREVISTI NELL'AMBITO DEL PIANO TRIENNALE DI INTERVENTI PER L'EDILIZIA SCOLASTICA.	M4	C1	3,3	298.628
F45B18003640001	LICEO CLASSICO "F.A. GUALTIERIO" DI ORVIETO: INTERVENTO DI OTTIMIZZAZIONE ENERGETICA: TAMPONATURA IN MURATURA DELLA SCALA DI SICUREZZA IN FERRO, SOSTITUZIONE DI PARTE DEGLI INFESSI E TINTEGGIATURE.	M4	C1	3,3	215.281
F42E20000060001	IISPTC "CASAGRANDE - CESI" - SEDE P. LE BOSCO - CORPI ORIGINARI: LAVORI DI ADEGUAMENTO ANTISISMICO PRIMO LOTTO	M4	C1	3,3	560.038
F48B20000530001	LICEO CLASSICO "G.C. TACITO" DI TERNI: MIGLIORAMENTO SISMICO SU EDIFICIO SOGGETTO A VINCOLO CULTURALE	M4	C1	3,3	2.250.000
F42E20000070001	IISPTC "CASAGRANDE - CESI" DI TERNI- SEDE PIAZZALE BOSCO - CORPI ORIGINARI: LAVORI DI ADEGUAMENTO ANTISISMICO SECONDO LOTTO	M4	C1	3,3	419.962
F42E20000080001	IPSA "PERTINI" OFFICINE DI TERNI. LAVORI DI ADEGUAMENTO SISMICO OFFICINA ARTI E MESTIERI	M4	C1	3,3	300.000
F42E20000090001	LICEI STATALI LINGUISTICO, MUSICALE, SCIENZE UMANE "ANGELONI" DI TERNI. LAVORI DI ADEGUAMENTO SISMICO	M4	C1	3,3	1.850.000
F43F20000010001	I.P.S.I.A. DI ORVIETO. LAVORI DI ADEGUAMENTO SISMICO ED ANTINCENDIO	M4	C1	3,3	1.708.000
F46B20001190001	ITC NARNI SCALO: INTERVENTO DI COMPLETAMENTO PER L'ADEGUAMENTO ANTINCENDIO	M4	C1	3,3	100.000
F46B20001230001	ITG DI ORVIETO - INTERVENTO DI COMPLETAMENTO PER L'ADEGUAMENTO ANTINCENDIO.	M4	C1	3,3	50.000
F46B20001270001	LICEO ARTISTICO DI VIA CROCE (EX ITG) - INTERVENTO DI COMPLETAMENTO PER L'ADEGUAMENTO ANTINCENDIO	M4	C1	3,3	70.000
F47H20004760001	ITT DI TERNI - LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA PROSPETTI E COPERTURA CORPO PRINCIPALE E OFFICINE	M4	C1	3,3	138.800
F45F22000340006	RIQUALIFICAZIONE FUNZIONALE DEL PALAZZETTO DELLO SPORT DELL'ITT DI TERNI	M4	C1	1,3	1.650.000
F34E22000080006	REALIZZAZIONE DELLA PALESTRA A SERVIZIO DELL'ITIS DI AMELIA	M4	C1	3,3	1.090.000
F43D22000310006	RIQUALIFICAZIONE DELL'AREA SPORTIVA ALL'APERTO DELL'ISTITUTO IPSIA DI ORVIETO	M4	C1	3,3	180.000
F44E22000120006	REALIZZAZIONE DI UNA TENSOSTRUTTURA DA DESTINARE A PALESTRA A SERVIZIO DEL LICEO CLASSICO DI TERNI	M4	C1	3,3	730.000
F45E20000420002	LICEO SCIENTIFICO "DONATELLI" DI TERNI EDIFICIO PREFABBRICATO - TERNI. LAVORI DI ADEGUAMENTO SISMICO.	M4	C1	3,3	1.145.000

L’attuazione degli interventi di cui sopra è oggetto di specifici obiettivi operativi contenuti nella sezione 2.2 del presente PIAO, con responsabili, fasi, scadenze, target e indicatori.

1.3 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di Valore Pubblico.

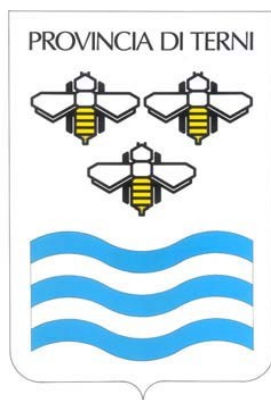
Il lavoro di mappatura è partito quindi dall'analisi delle attività in capo all'Ente ed ha tenuto conto del pregresso lavoro di mappatura utilizzato nello specifico campo della prevenzione della corruzione (Legge 190/2012 e direttive ANAC) che viene sviluppato nel presente PIAO alla sezione 2.3 e nell'Allegato 2, aggiungendo la valutazione e ponderazione dei rischi, nonché le misure di prevenzione già in atto ed eventuali nuove misure, che costituiscono veri obiettivi per l'Ente di cui alla sezione 2.2.

Nel corso del 2023, in seguito alla introduzione del nuovo Codice dei Contratti D.Lgs. 36/2023 si è proceduto ad una completa revisione dell'analisi dei processi dell'Ente, che ha comportato un incremento del numero dei processi mappati (da 50 a 60).

Si riporta di seguito l'analisi della distribuzione dei processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, fra le Aree e le strutture che costituiscono l'organizzazione dell'Ente.

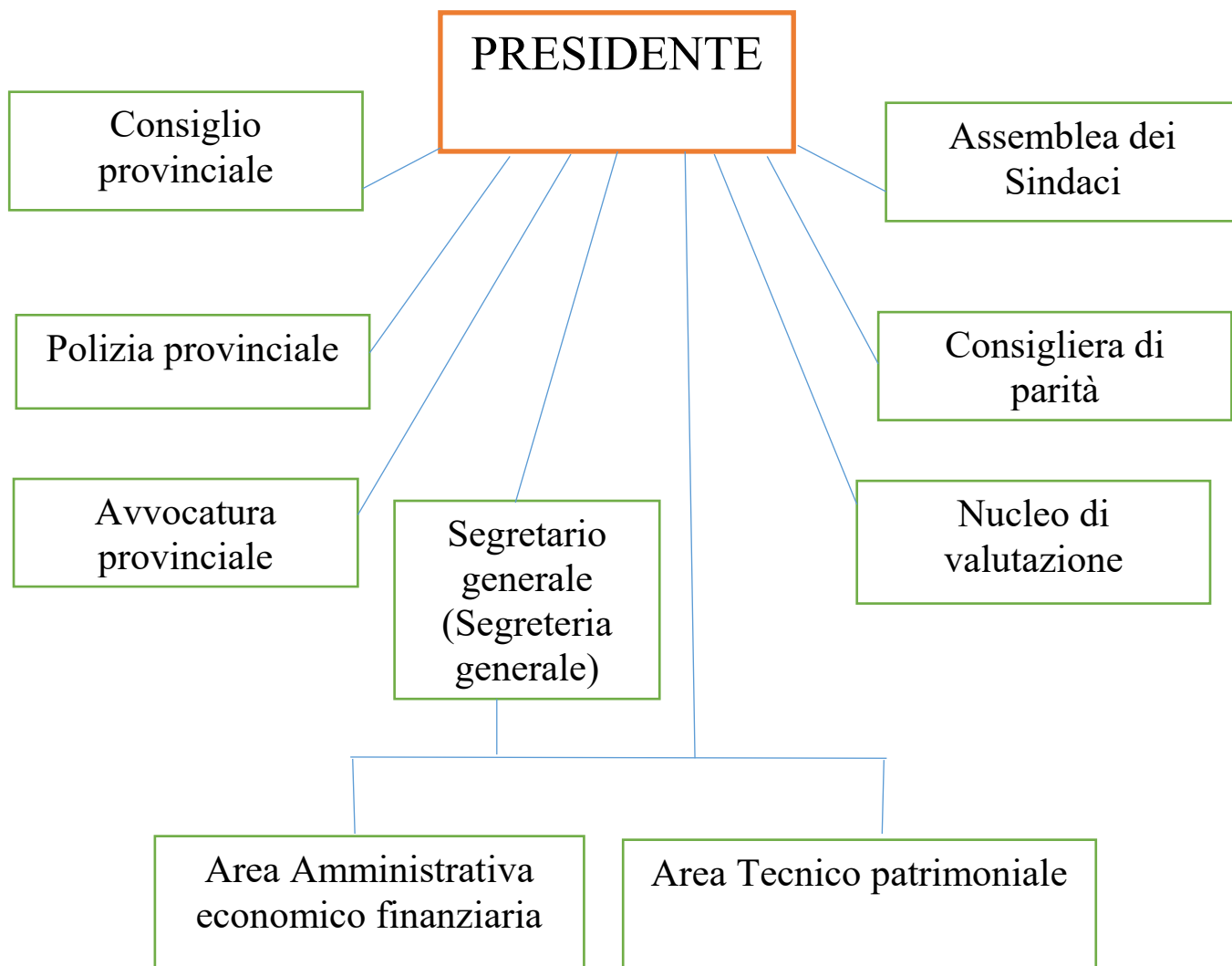
Strutture organizzative	Numero processi
1. Segreteria generale	3
2. Area amministrativa economico finanziaria	23
3. Area tecnico patrimoniale	16
4. Polizia provinciale	5
5. PNRR / PNC	5
6. Tutte le strutture	5
7. Avvocatura provinciale	3
Totale	60

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda al “**Catalogo dei processi**” allegato e parte integrante del presente Piano (**Allegato 1**).



Organigramma dell'Ente

(Approvato con deliberazione del Presidente n. 134 del 28/11/2023)



PIANO DELLE ATTRIBUZIONI

(Approvato con deliberazione del Presidente n. 134 del 28/11/2023)

POLIZIA PROVINCIALE

Funzioni:

- di polizia amministrativa per l'attività di accertamento, di prevenzione e repressione degli illeciti amministrativi derivanti dalla violazione di normative, leggi, regolamenti e di ordinanze di autorità regionali e locali. In materia di commercio, i relativi verbali sono trasmessi alla Camera di commercio competente;
- di polizia giudiziaria, ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. 28 luglio 1989, n. 271;
- di polizia stradale ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. 30 aprile 1992, n. 285 e successive modificazioni ed integrazioni;
- di polizia tributaria, limitatamente alle attività ispettive di vigilanza sull'osservanza delle disposizioni relative ai tributi locali;
- ausiliarie di pubblica sicurezza, per garantire, in concorso con le altre forze di polizia dello Stato, la sicurezza urbana nell'ambito del territorio di competenza;
- di informazione, di raccolta di notizie, di accertamento e rilevazione dati e altri compiti eventualmente previsti da leggi o regolamenti, a richiesta delle autorità competenti e degli uffici autorizzati per legge a richiederli;
- di soccorso in occasione di pubbliche calamità e disastri in raccordo con la protezione civile;
- di polizia ambientale ed ittico-venatoria;
- cooperazione con le altre forze di polizia al mantenimento della sicurezza, nel rispetto delle disposizioni della legislazione statale;
- controllo periodico su attività di gestione (trasporto – trattamento), intermediazione e commercio dei rifiuti;
- accertamento delle violazioni delle disposizioni in materia di rifiuti;
- verifica e controllo requisiti in materia di procedure semplificate (artt. 214, 215, 216);
- controlli periodici sugli enti e le imprese che producono rifiuti pericolosi, imprese che raccolgono o trasportano rifiuti a titolo professionale, stabilimenti e imprese che smaltiscono e recuperano rifiuti;
- ispezione preventiva per l'avviamento dell'attività di recupero dei rifiuti derivanti dai veicoli fuori uso – ulteriori ispezioni periodiche (ex D. Lgs. 209/2003);
- rilascio e rinnovo qualifiche di Guardie Volontarie in materia Ittico/venatoria ex art. 163 co. 3 D.Lgs. 112/98;
- riconoscimento della nomina a guardia giurata degli agenti venatori dipendenti dagli enti delegati dalle regioni e delle guardie volontarie delle associazioni venatorie e protezionistiche nazionali riconosciute, di cui all'articolo 27 della legge 11 febbraio 1992, n. 157;
- riconoscimento della nomina di agenti giurati addetti alla sorveglianza sulla pesca nelle acque interne e marittime, di cui all'articolo 31 del regio decreto 8 ottobre 1931, n. 1604, e all'articolo 22 della legge 14 luglio 1965, n. 963; v
- vigilanza e controllo generico in materia venatoria;
- ogni altra attività di vigilanza e controllo in merito alle funzioni fondamentali proprie dell'ente (es. Trasporti, Scuole guida, Tutela patrimonio, ecc.);
- attività di vigilanza e controllo derivante da accordi formali o convenzioni sancite con altri Enti
- coordinamento attività di contenimento della fauna selvatica in base alle normative vigenti.

AVVOCATURA PROVINCIALE

Difesa giudiziale dell'Ente, sia attiva che passiva, escluse le cause per sinistri assicurativi (con nomina del legale designato dalla compagnia)
Patrocinio legale dei dipendenti, ove riconosciuto
Costituzione di parte civile
Registrazione sentenze, liquidazioni legali esterni e C.T.U., escluse le cause per sinistri assicurativi
Raccordo tra eventuali legali esterni e uffici provinciali competenti, escluse le cause per sinistri assicurativi
Gestione elenco Avvocati esterni
Insinuazione nelle procedure fallimentari
Gestione pignoramenti presso terzi pervenuti alla Provincia, con esclusione di quelli relativi al personale dipendente
Supporto giuridico stragiudiziale agli uffici dell'Ente
Consulenza giuridica per gli uffici dell'Ente

SEGRETERIA GENERALE

SEGRETERIA ORGANI ISTITUZIONALI

Supporto al Segretario Generale, al Vice Segretario Generale ed agli Organi istituzionali dell'Ente nell'espletamento delle loro funzioni: Consiglio Provinciale e Commissioni Consiliari
Gestione delle procedure relative alle deliberazioni ed alle determinazioni dirigenziali
Adempimenti relativi all'elezione del Presidente e del Consiglio, alla convalida, dimissioni, sostituzioni e surrogazioni dei Consiglieri
Anagrafe degli Amministratori, attestazioni, riepiloghi e certificazioni per rimborsi del Presidente e dei Consiglieri
Adempimenti relativi all'approvazione ed alla modifica dello Statuto dell'Ente e dei Regolamenti per il funzionamento dei Organi istituzionali
Adempimenti relativi alla Anagrafe patrimoniale di amministratori e dirigenti
Accesso agli atti per Consiglieri e Sindaci

PIANIFICAZIONE OPERATIVA - PERFORMANCE- CONTROLLI INTERNI

Elaborazione dei sistemi per la misurazione e valutazione delle performance e del sistema premiale
Supporto per l'Organismo Indipendente di Valutazione / Nucleo di valutazione.
Coordinamento per la predisposizione del Piano Integrato Attività ed Organizzazione (PIAO) con i servizi coinvolti.
Sviluppo e gestione del sistema dei controlli interni: controllo di regolarità amministrativa; supporto per i controlli sulla qualità; controllo strategico con il supporto dell'Area Amministrativa-Economico-Finanziaria; supporto all'Area Amministrativa-Economico-Finanziaria per il controllo di gestione

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, TRASPARENZA E PRIVACY

Predisposizione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO
Coordinamento attuazione della Legge 190/2012 in materia di prevenzione della corruzione
Coordinamento attuazione del D.Lgs. 39/2013 in materia di inconferibilità ed incompatibilità
Coordinamento attuazione del D.P.R. 62/2013 in materia di Codice di comportamento dei dipendenti, di concerto con i servizi di gestione del personale
Studio e attuazione Linee Guida e direttive ANAC
Coordinamento attività di monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione
Attuazione del D.Lgs. 33/2013 in materia di trasparenza
Adempimenti obblighi di trasparenza in capo all'Area di appartenenza
Attività di monitoraggio generale della sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ente
Supporto per implementazione misure a tutela dei dati personali ai sensi del Reg. UE 2016/679
Rapporti con il Responsabile Protezione Dati (DPO)

GABINETTO DEL PRESIDENTE

Gestione della Segreteria particolare del Presidente

Attività di assistenza e supporto del presidente nelle sue funzioni di direzione politica, indirizzo e controllo dell'ente e nei rapporti con il Consiglio.

Rapporti con i partiti politici, le organizzazioni sindacali ed imprenditoriali, le formazioni sociali e le libere associazioni dei cittadini, con le altre istituzioni del territorio (europee, statali, regionali e comunali).

Cerimoniale e attività di rappresentanza ed accreditamento dell'immagine dell'Ente all'esterno.

AREA AMMINISTRATIVA ECONOMICO - FINANZIARIA

AFFARI GENERALI, ARCHIVIO, PROTOCOLLO, ATTIVITA' AUSILIARIE

Adempimenti relativi alla commissione ed alle sottocommissioni elettorali circondariali
Protocollo informatico e gestione dei relativi flussi documentali, con il supporto della struttura competente per le Procedure Informatiche Centrali
Gestione della casella di posta certificata
Spedizione e smistamento della corrispondenza cartacea
Funzionamento del Servizio archivistico provinciale (SAPRO), e relative operazioni di versamento e scarto della documentazione – ricerca archivistica ed estrazione copie
Albo Pretorio on-line (pubblicazioni relative agli atti dell'ente e su richiesta di soggetti ed enti esterni) con il supporto della struttura competente per le Procedure Informatiche Centrali
Manuale di gestione dei flussi documentali e dei relativi allegati
Servizio di consegna della posta cartacea presso gli uffici interni ed esterni
Servizio di portineria e custodia
Esposizione Bandiere
Funzionamento della sala consiliare
Servizio di apertura e chiusura degli immobili
Servizio di portineria e custodia degli uffici distaccati di Orvieto e di custodia dell'area scolastica di Ciconia e di Villa Paolina di Orvieto
Funzionamento del centralino telefonico
Servizio auto di rappresentanza e autisti

CONTENZIOSO

Affidamento e gestione contratti assicurativi
Rapporti con il Broker
Incarichi per la difesa giudiziale dell'Ente, limitatamente alle cause per sinistri assicurativi (con nomina del legale designato dalla compagnia)
Registrazione sentenze, liquidazione legali esterni e C.T.U. , limitatamente alle cause per sinistri assicurativi
Raccordo tra i legali esterni e gli uffici provinciali competenti, limitatamente alle cause per sinistri assicurativi
Riconoscimento patrocinio legale dei dipendenti
Rimborsi spese legali per dipendenti ed amministratori

ASSISTENZA AI COMUNI

Coordinamento e gestione delle attività dei servizi nei confronti dei Comuni e di altri enti e pubbliche amministrazioni nelle materie di competenza dell'Ente.
Stipula convenzioni.
Organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale in ambito sovracomunale

CONTRATTI PUBBLICI: APPALTI DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE – CONCESSIONI DI LAVORI E DI SERVIZI

Centrale Unica di Committenza (C.U.C.):

Svolgimento delle funzioni di centrale di committenza per i Comuni, sulla base di specifiche convenzioni, per l'affidamento di appalti di lavori, servizi e forniture e di concessioni di lavori e servizi, dalla predisposizione del bando, avviso o lettera di invito alla pubblicazione dell'esito di gara per quanto di competenza e secondo quanto definito dal Codice dei Contratti e s.m.i..

Definizione delle procedure operative per le varie tipologie di gara.

Determinazione delle tariffe previste nella convenzione ed in base al numero delle richieste.

Svolgimento delle attività di commissione di gara, ove previste.

Gestione giuridico-amministrativa della fase endoprocedimentale relativa all'affidamento di Appalti pubblici di lavori, servizi e forniture e di concessioni di lavori e servizi.

Studio e valutazione delle novità legislative e regolamentari in materia di Contratti pubblici.

Stazione appaltante:

Svolgimento delle funzioni di stazione appaltante per l'Ente, per l'affidamento di appalti di lavori, servizi e forniture e di concessioni di lavori e servizi, secondo quanto definito dal Codice dei Contratti e s.m.i. e dal Regolamento in materia di Contratti, con esclusione degli affidamenti diretti di lavori e servizi tecnici non preceduti da indagini di mercato.

Definizione delle procedure operative per le varie tipologie di gara.

Svolgimento delle attività di commissione di gara, ove previste.

Gestione giuridico-amministrativa della fase endoprocedimentale relativa all'affidamento di Appalti pubblici di lavori, servizi e forniture e di concessioni di lavori e servizi.

Studio e valutazione delle novità legislative e regolamentari in materia di Contratti pubblici.

Supporto giuridico-amministrativo a tutti i settori dell'Ente in materia di Contratti pubblici.

COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE

Informazione, comunicazione Istituzionale e aggiornamento del sito web per quanto di competenza

Comunicati stampa e rapporti con i media

Servizi di comunicazione e informazione per i comuni

ORGANIZZAZIONE

Pianificazione e programmazione delle funzioni generali, normazione sull'organizzazione e lo svolgimento delle funzioni - stesura e aggiornamento del regolamento di organizzazione ((D.Lgs. 165/2001).

Definizione della struttura organizzativa e relative modifiche.

Predisposizione atti per incarichi al Segretario Generale e ai Dirigenti.

GESTIONE GIURIDICA ED ECONOMICA DEL PERSONALE

Applicazione dei CCNL Nazionali di Settore – D.Lgs 267/2000 D.Lgs. 165/2001 e normativa di riferimento.

Gestione dotazione organica e procedure di mobilità esterna ed interna e comandi.

Programmazione triennale e annuale fabbisogno di personale.

Procedure di reclutamento del personale a tempo indeterminato e indeterminato.

Costituzione e gestione giuridica del rapporto di lavoro.

Forme di flessibilità del rapporto di lavoro (part time ecc.).

Denuncia annuale permessi Legge 104.

Gestione rilevazione automatica presenze.

Gestione del trattamento economico accessorio con relativa liquidazione.

Gestione servizio sostitutivo della Mensa.

Selezioni Interne – Progressioni Verticali e progressioni orizzontali.

Incarichi Esterni – autorizzazioni – Anagrafe Prestazioni PERLA .

Gestione rilevazione GEPAS (scioperi).

Costo del Lavoro: Conto Annuale e Monitoraggi Trimestrali.

Procedure relative ai Procedimenti disciplinari.

Certificazioni varie.

Gestione del sistema delle relazioni sindacali (informazione, concertazione e contrattazione) personale non dirigente e dirigente.

Elaborazione proposte di accordi sindacali.

Gestione diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro.

Denuncia annuale GEDAP e rilevazione deleghe sindacali.

Adempimenti elezioni RSU.

Gestione del contenzioso in materia di risorse umane (istruttoria, pareri, rappresentanza in conciliazione o giudizio, ricerche documentazione giuridica, giurisprudenza, banche dati).

Gestione tentativi di conciliazione.

Trattamento economico del Personale e procedimenti relativi alla predisposizione del bilancio di previsione.

Dichiarazione quale sostituto d'imposta – Adempimenti mensili – annuali- modelli CU-770 e IRAP

Procedure relative al credito personale, cessioni, deleghe, pignoramenti.

Trattamento previdenziale ed assistenziale e relativi rapporti con Enti previdenziali ed Assistenziali.

Gestione procedura Passweb e Dma mensili.

Gestione del TFR e Fondo Perseo per il personale.

Collocamento a riposo del personale.

PARTECIPATE

Partecipazione della Provincia a Società di capitali e altre forme di collaborazione tra P.A. e privati

Nomina dei rappresentanti dell'ente negli enti e società partecipate

Adempimenti amministrativi e relativa gestione dei rapporti con gli enti e le società partecipati

Controllo e monitoraggio delle attività relative alla gestione delle società partecipate dalla Provincia

PROGRAMMAZIONE, GESTIONE E RENDICONTAZIONE BILANCIO

Determinazione importo fondi previsti per legge.

Predisposizione dello schema di bilancio di competenza e di cassa, del quadro degli equilibri, della nota integrativa e degli altri allegati previsti dall. Art. 11 del D.L.vo 118/2011 e s.m. e i. di competenza del servizio.

Redazione del PEG e della relativa delibera per l'approvazione dell'organo esecutivo.

Variazioni di bilancio e di PEG a seconda delle necessità dei servizi.

Supporto alla Segreteria Generale per il controllo strategico.

Controllo di Gestione con il supporto della Segreteria Generale

Predisposizione quadrimestrale atto di consiglio “Comunicazione degli storni dal Fondo riserva effettuati”.

Assestamento: Predisposizione delibera consiliare ed eventuali allegati contenenti le variazioni di bilancio da effettuare a seguito delle richieste finanziarie dei vari servizi.

Controllo equilibri di bilancio

Esame dei mastri di competenza del servizio finanziario e predisposizione della determina di revisione dei residui con relative registrazioni nel sistema informatico e aggiornamento dei dati contabili nei mastri cartacei.

Determinazione dell'avanzo vincolato e non vincolato.

Predisposizione degli allegati al bilancio.

Stampa del rendiconto, dell'elenco dei residui attivi e passivi e degli altri allegati previsti dall'art. 11 del D.L.vo 118/2011 e s.m. e i.

Predisposizione dei prospetti contabili aggiuntivi richiesti dalla Corte dei Conti e trasmissione telematica del rendiconto della gestione.

Supporto contabile a tutti i settori e agli amministratori dell'ente sia nelle previsioni di bilancio che nella gestione e rendicontazione;

Predisposizione certificazioni e documentazioni obbligatorie per legge e su richieste specifiche:

- Certificati Ministero dell'Interno
- Documentazione Corte dei Conti Sezione Giurisdizionale di Perugia e di Roma
- Certificato ISTAT
- Documentazione per: UPI, Regione, ecc

Nomina, gestione e supporto al Collegio dei revisori dei Conti.

Predisposizione e/o adeguamento del regolamento di contabilità alle disposizioni normative vigenti in materia.

Applicazione della Tassa Comunicazione ai titolari delle concessioni permanenti e temporanee della tassa dovuta e delle modalità di pagamento.

Istruttoria contenzioso: Istanza di rimborso: esame della richiesta e risposta in forma scritta e motivata.

Gestione del c/c postale, Accertamento Ruolo coattivo Banca dati e bonifica:

Regolamento Predisposizione e/o adeguamento del regolamento TOSAP alle disposizioni normative vigenti in materia

PROVVEDITORATO ECONOMATO

Gestione magazzino beni mobili e di consumo

Inventario beni mobili

Gestione autoparco dell'Ente

Gestione parco macchine fotocopiatrici

Gestione appalto pulizie

Gestione della Cassa economale e depositi contrattuali

Approvvigionamento dei beni e servizi comuni per gli uffici e relative procedure di acquisto con affidamento diretto

REPERIMENTO E GESTIONE RISORSE FINANZIARIE E DI CASSA E TRIBUTI

Gestione del debito tramite attivazione di nuovi mutui.

Attività riguardanti la verifica dei limiti della capacità di indebitamento, gara per la scelta dell'istituto mutuante, pagamento delle rate di ammortamento in scadenza, la richiesta di erogazione delle somme necessarie per i mutui contratti con la Cassa Depositi e Prestiti.

Richiesta di diverso utilizzo per i mutui contratti con la Cassa Depositi e Prestiti, eventuali richieste di estinzione e valutazione per eventuali operazioni di rinegoziazione proposte dalla Cassa Depositi e Prestiti o da altri istituti di credito.

Gestione delle Entrate tributarie ed extratributarie.

Predisposizione delle tariffe e approvazione dei relativi regolamenti sui tributi gestiti.

Gestione Imposta provinciale di Trascrizione.

Imposta RCT auto.

Imposta Provinciale per l'esercizio delle funzioni di tutela, protezione e igiene dell'ambiente (art. 19 D.Lgs. 504/92).

Gestione dei flussi connessi alle entrate per trasferimenti extratributari dell'Ente.

Monitoraggio degli incassi del conto di tesoreria e di tutti i conti correnti postali intestati all'ente, attraverso gli applicativi messi a disposizione dal tesoriere e da Poste Italiane.

Imposte e tasse - liquidazione e pagamento di tutte le imposte e tasse dovute dall'ente a vario titolo.

Adempimenti fiscali del sostituto d'imposta - Analisi e verifica della posizione fiscale dei percipienti liberi professionisti e personale occasionale e relativo inquadramento del trattamento fiscale.

Versamento delle ritenute mensili di IRPEF e IRAP trattenute.

Redazione ed elaborazione dei documenti fiscali obbligatori per legge: Certificazioni Uniche elettroniche trasmesse ai percipienti; modello 770 e Unico -IRAP-

Gestione del flusso dei documenti di spesa elettronici dell'Ente e Piattaforma della Certificazione Crediti.

Rilascio certificazioni del credito e monitoraggio del debito nella Piattaforma Certificazione Crediti

Gestione flussi di cassa e tesoreria.

Gara per l'affidamento del servizio di tesoreria.

Gestione mandati e verifiche flussi di cassa.

Compensazioni: verifica per eventuali compensazioni tra debiti e crediti vantati nei confronti dell'Ente.

Gestione anticipazione di tesoreria art. 222 TU 267/2000: verifica della consistenza del fondo cassa ed attivazione della relativa procedura per eventuali anticipazioni di tesoreria.

Gestione split payment.

Gestione dei flussi vincolati.

Verifica inadempienti: Il Servizio Verifica Inadempimenti, gestito da Equitalia S.p.A.

L. 136/2000 sulla tracciabilità e sulla regolarità contributiva.

SIOPE: aggiornamento e monitoraggio flussi siope per elaborazioni allegate al bilancio consuntivo dell'Ente.

Conto del tesoriere e degli agenti contabili

Pareggio di bilancio (ex Patto di stabilità) La legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), all'articolo 1, comma 707, commi da 709 a 713, comma 716 e commi da 719 a 734).

Contabilità economica predisporre i documenti e le scritture previste dalla normativa vigente che dal 1 gennaio 2016 fanno riferimento al dl 118/2011.

Contabilità IVA, le liquidazioni trimestrali e la relativa predisposizione della dichiarazione annuale.

Dichiarazione di impignorabilità, nell'esecuzione, nei confronti dell'ente Predisposizione dell'atto ai sensi dell'art. 159 TU 267/2000.

SERVIZI INFORMATICI E TELECOMUNICAZIONI

Supporto tecnico informatico ad uffici e servizi

Gestione e sviluppo dei sistemi di telecomunicazione e fonia

Gestione e sviluppo dei sistemi informativi
Gestione e sicurezza informatica ed infrastruttura CED
Acquisizione beni e servizi informatici e di telecomunicazioni
Supporto informatico per l'amministrazione digitale.

SICUREZZA

Tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici sul luogo di lavoro
Individuazione e valutazione dei fattori di rischio
Elaborazione delle misure preventive e protettive per la sicurezza e la salute
Programmi di informazione e formazione dei lavoratori
Controllo e ottimizzazione nel tempo delle misure di prevenzione
Individuazione e fornitura dei dispositivi di protezione individuali e relative forniture,
Servizio relativo al medico competente
Procedure di sicurezza per le varie attività aziendali
Organizzazione delle riunioni periodiche per la gestione della sicurezza aziendale
Medicina del lavoro e visite mediche periodiche

PROCEDURE INFORMATICHE CENTRALI E - SUPPORTO PER IL DIGITALE - STATISTICA

Supporto tecnico informatico applicativo e gestionale ad uffici e servizi
Progettazione, gestione e sviluppo dei sistemi informativi applicativi gestionali
Acquisizione e gestione servizi informatici applicativi gestionali, siti web e portali
Supporto per il Protocollo informatico e per l'Albo Pretorio digitale
Supporto per l'amministrazione digitale.
Rilevazioni campionarie, rilevazioni censuarie e uso degli archivi amministrativi, locali e nazionali, a fini statistici.
Attività della funzione statistica interna all'Ente a supporto dei processi decisionali, della programmazione, della valutazione e della rendicontazione sociale.

SANZIONI IN MATERIA AMBIENTALE

Attività sanzionatoria in materia ambientale ai sensi della Legge 689/1981:
istruttoria sui verbali di accertamento,
predisposizione ordinanze-ingiunzione o di archiviazione,
esecuzione forzata mediante iscrizione a ruolo

PARI OPPORTUNITA'

Designazione della Consigliera di Parità Provinciale
Supporto amministrativo alle attività della Consigliera di Parità Provinciale e gestione fondo
Supporto alle attività del CUG (Comitato Unico di Garanzia)

AREA TECNICO PATRIMONIALE

AMBIENTE

Bonifica aree contaminate di ridotte dimensioni, art. 249 d.lgs. 152/2006

Bonifica siti interesse nazionale, art. 252 d.lgs. 152/2006.

attività di controllo dei siti in bonifica e documentazione di tale attività.

attività di front office (call conference, mail).

partecipazione tavoli tecnici e conferenze di servizi.

Comunicazioni impianti recupero rifiuti artt. 214 - 216 d.lgs. 152/2006

istruttorie tecniche ed amministrative, verifica rispetto delle condizioni, delle prescrizioni e delle norme tecniche, verifica requisiti soggettivi art. 10 d.m. 5.2.1998.

tenuta registro provinciale art. 216, co. 3., d.lgs. 152/2006.

gestione diritti d'iscrizione d.m. 350/1998.

accettazione - svincolo garanzia finanziaria l.r. umbria 11/2009.

Attività di controllo degli impianti recupero rifiuti e documentazione di tale attività.

Gestione autorizzazioni in essere ripetizione programmi radiotelevisivi - utilizzo radiofrequenze d.lgs. 177/2005.

Stipula convenzioni per disciplinare l'utilizzo delle radiofrequenze.

PUBBLICA ISTRUZIONE ED UNIVERSITÀ

Coordinamento programmazione rete scolastica e del Piano dell'offerta formativa provinciale delle scuole di ogni ordine e grado

Piano dell'offerta formativa Scuola secondaria superiore

Rapporti con le scuole di ogni ordine e grado

Programmazione, organizzazione e gestione dei servizi scolastici relativi all'istruzione secondaria di secondo grado e all'università

Redazione dei piani di organizzazione della rete delle istituzioni scolastiche degli edifici e delle attrezzature (Piano della logistica)

Convenzioni e nulla osta sull'uso temporaneo delle strutture scolastiche per attività extrascolastiche

Nulla osta utilizzo palestre scolastiche da parte delle scuole

Servizi di supporto organizzativo per gli studenti in situazione di svantaggio

Piano integrato dell'offerta formativa tra istruzione e formazione

Programmazione stage Scuola secondaria

Alternanza Scuola-lavoro

Supporto agli Istituti scolastici relativamente al Piano dell'offerta formativa

Iniziative programmate dall'Ente o da Associazioni territoriali di concerto con tutte le Scuole di ogni ordine e grado del territorio provinciale

Partecipazione e supporto ai Comitati tecnico scientifici della scuola secondaria

ESPROPRI E PATRIMONIO –IMPIANTI SPORTIVI

Attività tecniche e amministrative per l'espletamento delle procedure espropriative per l'acquisizione di aree relative ad opere infrastrutturali;
Attività tecniche e amministrative inerenti la gestione del patrimonio provinciale: inventari, alienazioni, acquisizione immobili, locazioni e comodati, stime per vendite e affitti, controversie per regolazioni confini, definizioni pendenze vecchie acquisizioni di aree
Tenuta e aggiornamento degli inventari dei beni immobili demaniali e patrimoniali
Gestione amministrativa del demanio e del patrimonio provinciali
Ricognizione e valorizzazione del patrimonio immobiliare (art.58 d.l. 112/08)
Concessione di aree, beni demaniali e del patrimonio indisponibile di proprietà dell'Ente
Gestione convenzioni per la gestione degli impianti sportivi di proprietà della Provincia di Terni
Gestione convenzioni con le Direzioni scolastiche per le palestre degli istituti di proprietà della Provincia di Terni
Promozione nuove manifestazioni sportive nel territorio
Espressione pareri sulla richiesta di patrocinio
Concessione premi per iniziative sportive
Attività di programmazione e, in collaborazione anche con enti e associazioni, organizzazione e coordinamento attività e progetti che favoriscono la domanda e promuovono l'offerta sportiva.

PIANIFICAZIONE TERRITORIALE

Funzioni di pianificazione territoriale provinciale di coordinamento
Formazione del PTCP e sue varianti, revisioni, integrazioni ai sensi L.R.1/2015
Verifica di compatibilità dei piani di livello comunale e intercomunale con il PTCP (L.R.1/2015)
Pareri istruttori relativi alle verifiche di compatibilità dei progetti sottoposti a VIA rispetto al PTCP;
Predisposizione di progetti e programmi derivanti dal PTCP ed in particolare Predisposizione Programmi e Progetti Integrati Territoriali.
Pareri istruttori interni al Settore anche emessi da altri Settori (Ambiente e Viabilità) relativi a verifiche di compatibilità rispetto al PTCP dei PRGS e loro varianti; dei Piani di Settore e programmi sottoposti a VAS;
Collaborazione con i comuni per la formazione dei PRG Strutturali;
Gestione del S.I.T. provinciale ed elaborazioni cartografiche per aggiornamento SIT, anche in collaborazione con altri Servizi interni Provincia, Enti e privati; Responsabilità realizzazione

PROTEZIONE CIVILE

Rilevazione, raccolta ed elaborazione dei dati inerenti la protezione civile, in attuazione della L. 225/92 art. 13
Attuazione delle attività di previsione e prevenzione previste dai relativi piani regionali, con adozione dei connessi provvedimenti amministrativi (ai sensi dell'art. 108 del D.Lgs. 112/98)
Predisposizione, elaborazione e aggiornamento del Piano Provinciale di Emergenza
Vigilanza sulla predisposizione delle strutture provinciali di protezione civile, dei servizi urgenti, anche di natura tecnica, da attivare in caso di calamità di cui all'art. 2, comma 1, lett. b della L.225/92.
Supporto ai Comuni per la redazione, in attuazione dell'O.P.C.M. 3624/2007, dei Piani per il Rischio di incendio di Interfaccia e dei Piani per il Rischio Idrogeologico
Informazione alla Popolazione sui rischi del territorio e sulle modalità di autoprotezione
Individuazione e censimento dei tratti e dei punti critici del sistema viario di competenza dell'amministrazione provinciale.
Definizione dei COM (Centri Operativi Misti) e dei COC (Centri Operativi Comunali)

Individuazione delle Aree per la protezione civile
Supporto ai Comuni per la redazione dei Piani comunali di Protezione Civile
Attivazione del Servizio Viabilità a seguito di comunicati del Dipartimento di Protezione Civile circa l'approssimarsi di condizioni meteo avverse.
Attuazione delle proprie competenze in caso di attivazione delle fasi di emergenza (funzione di supporto tecnico scientifica) presso il C.C.S. (Centro Coordinamento Soccorsi)
Valutazione stabilità alberi (V.T.A.) siti in parchi e luoghi pubblici e lungo la viabilità comunale (in convenzione)

VIABILITÀ ED INTERVENTI INFRASTRUTTURALI

Gestione e manutenzione rete stradale regionale e provinciale
Manutenzione straordinaria e nuove opere infrastrutturali su strade provinciali e regionali di cui alla delega regionale (L.R.10/2015).
Le funzioni comprendono tutte le attività disciplinate dalla normativa vigente per la esecuzione delle OO.PP.
Programmazione tecnica, Responsabilità del procedimento, Progettazione, Direzione Lavori, Coordinamento Sicurezza Contabilità e Collaudo dei lavori pubblici, eseguiti per Appalto o in Economia;
Gestione e implementazione del catasto delle strade, del Censimento dei ponti sulle strade provinciali e regionali e Censimento della barriere di sicurezza.
Redazione studi di fattibilità tecnica per lavori da inserirsi in strumenti di programmazione (Aree interne, bandi regionali per assegnazione risorse, piani di intervento straordinario per la messa in sicurezza)
Progettazione interventi per Comuni/Enti della provincia (tramite convenzione)
Classificazione, gestione e manutenzione delle strade provinciali e relative pertinenze e controllo ponti e opere d'arte
Regolazione della circolazione stradale inerente le strade provinciali
Manutenzione ordinaria e straordinaria su strade provinciali e regionali
Accertamento violazioni delle norme in materia di viabilità e irrogazioni delle relative sanzioni
Rilascio autorizzazioni e N.O. al transito veicoli per trasporti eccezionali (Rif. Reg. Prov. dic. 2009)
Tenuta ed aggiornamento del catasto stradale
Manutenzione macchinari e attrezzature stradali di proprietà dell'ente
Attività e provvedimenti in materia di circolazione e traffico stradale
Piano della segnaletica verticale/orizzontale
Gestione rifiuti derivanti dalla manutenzione strade (D.lgs 152/06)
Rilascio nulla osta per interventi in fascia di rispetto stradale e per competizioni sportive su strade provinciali /regionali.

FUNZIONI AMMINISTRATIVE E DI SUPPORTO AGLI UFFICI TECNICI

Gestione amministrativo-contabile delle fasi endoprocedimentali relative alla progettazione delle opere pubbliche inserite nel Programma Triennale LL.PP., statali e regionali, nonché nei piani finanziari provinciali;
Gestione amministrativo-contabile delle fasi endoprocedimentali relative all'esecuzione delle opere pubbliche (lavori, forniture di beni e servizi);

Studio e valutazione delle risorse economico-finanziarie in funzione della programmazione e gestione delle OO.PP.: reperimento risorse, devoluzione mutui, elaborazione relazioni e consuntivi delle attività del Servizio;
Rapporti e collegamenti con altri enti, soggetti pubblici/privati (ditte) e con i programmi infrastrutturali della Regione; gestione delle relative attività e procedure;
Gestione economico-finanziaria connessa all'attività del servizio;
Studio e valutazione delle novità legislative e regolamentari in materia di programmazione e gestione delle OO.PP.;
Affidamento diretto di lavori e servizi tecnici non preceduti da indagini di mercato
Programmazione triennale dei lavori pubblici.
Programmazione biennale delle forniture e dei servizi.
Gestione progetti Europei.

EDILIZIA SCOLASTICA E CIVILE

Manutenzione e Gestione Tecnica del patrimonio Edile (edilizia per uffici, edilizia scolastica, patrimonio disponibile); LL.PP. in materia di edilizia scolastica, patrimonio disponibile, patrimonio per uffici e centri stradali

Le funzioni comprendono tutte le attività disciplinate dalla normativa vigente per la esecuzione delle OO.PP.

Programmazione tecnica, Responsabilità del procedimento, Progettazione, Direzione Lavori, Coordinamento Sicurezza Contabilità e Collaudo dei seguenti lavori pubblici, eseguiti per Appalto o in Economia per interventi di:

Manutenzioni ordinarie e straordinarie degli immobili dell'edilizia scolastica, patrimonio disponibile, patrimonio per uffici, centri stradali secondo le definizioni stabilite dal T.U. (L.R.10/2014)

Interventi di restauro e risanamento conservativo secondo le definizioni stabilite dal T.U. (L.R.10/2014)

Manutenzione straordinaria degli impianti sportivi di proprietà dell'Ente

Predisposizione progetti edilizi volti al rilascio da parte degli enti preposti delle autorizzazioni necessaria alla esecuzione delle opere di competenza (Comune ASL SS.BB.AA. etc)

Autorizzazione e controllo di qualsiasi lavoro da eseguirsi da enti e/o aziende diverse dalla Provincia presso gli immobili di competenza

Attività tecnica relativa e conseguente ai rapporti con gli enti di controllo (ASL, VV.F. PROV. OO.PP. etc) per le verifiche e le pratiche tecniche degli immobili di competenza (anagrafi scolastiche, schede di valutazione dei rischi per elementi strutturali e non, etc) nei limiti delle competenze professionali

Redazione studi di fattibilità tecnica per la gestione degli immobili di competenza relativamente allo spostamento o trasferimento di funzioni ed uffici, alienazioni immobili etc.

Predisposizione documentazioni per ottenimento CPI per gli edifici destinati ad uffici, patrimonio disponibile ed impianti sportivi, edilizia scolastica, responsabilità procedure per ottenimento e rinnovi a scadenza.

Redazione, gestione tecnico-amministrativa ed esecuzione delle opere relative a programmi cofinanziati dalla Amministrazione concernenti interventi complessi anche ad attuazione pubblico privata (quali Associazioni temporanee di scopo per l'attuazione di ecomusei, progetti finanziati

con fondi GAL).

Gestione delle attività di verifica di vulnerabilità sismica degli Edifici della Amministrazione
Progettazione o R.P per interventi per Comuni/Enti della provincia (tramite convenzione).

MANUTENZIONE IMPIANTI- ENERGY MANAGEMENT

Gestione e promozione dell'uso razionale dell'energia e delle fonti energetiche alternative relative al patrimonio dell'Ente.

Progettazione nuovi interventi ed interventi di manutenzione straordinaria di tipo impiantistico da eseguire su tutti gli immobili di proprietà della Amministrazione Provinciale.

Attività tecnico/amministrativa inerente lavori di tipo impiantistico e fonti rinnovabili di energia sugli immobili di proprietà della Amministrazione Provinciale, finanziati o cofinanziati ai sensi di leggi statali o regionali, con relativa gestione e rendicontazione tecnico economica presso gli Enti competenti.

Gestione tecnico/amministrativa degli appalti di fornitura calore dell'Ente.

Gestione tecnico/amministrativa del servizio di manutenzione degli impianti elevatori installati negli immobili di proprietà dell'Ente.

Rapporti con Enti di distribuzione di energia elettrica e gas metano per nuove forniture e/o per modifiche od ottimizzazione di quelle esistenti.

Rapporti con Enti verificatori periodici (A.S.L., V.V.F.) degli impianti tecnologici di proprietà della Amministrazione Provinciale.

Raccolta, monitoraggio ed analisi dei dati sui consumi energetici dell'Ente, ai fini di un possibile risparmio energetico.

Redazione di programmi di risparmio energetico e di utilizzo delle fonti energetiche alternative, con particolare riguardo al fotovoltaico.

Individuazione delle azioni, procedure necessarie per promuovere l'uso razionale e la conservazione dell'energia, nonché nella predisposizione dei bilanci energetici in funzione anche dei parametri economici e degli usi finali

UFFICIO CONTRATTI

Verifiche di legge propedeutiche alla stipula dei contratti

Predisposizione contratti in forma pubblica amministrativa

Supporto al Segretario Generale per la stipula in forma pubblica amministrativa o per l'eventuale autenticazione di scritture private

Procedure conseguenti alla stipula dei contratti (registrazione, trascrizione, voltura, etc.)

Gestione repertorio dei contratti

Supporto agli uffici dell'Ente in materia contrattuale

TRASPORTI

Nulla osta per l'apertura di autoscuole e scuole nautiche e relativa vigilanza

Riconoscimento dei consorzi di scuole per conducenti di veicoli a motore Programmazione e svolgimento degli esami per il riconoscimento dell'idoneità degli insegnanti e istruttori di autoscuola

Rilascio di autorizzazione alle imprese di autoriparazione per l'esecuzione delle revisioni e controllo amministrativo sulle imprese autorizzate

Rilascio di licenze per l'autotrasporto di merci per conto proprio

Programmazione e svolgimento esami per il conseguimento dei titoli professionali di autotrasportatore di merci per conto terzi e di autotrasporto di persone su strada

Programmazione e svolgimento degli esami per l'idoneità ad attività di consulenza per la circolazione dei mezzi di trasporto su strada

Autorizzazione allo svolgimento di attività di consulenza per la circolazione dei mezzi di trasporto e relativa vigilanza

Predisposizione e approvazione in collaborazione con la Regione ed ANCI del Piano di bacino ed approvazione del programma dei servizi

Sanzioni relative ai compiti conferiti con la legge regionale 37/1998

Accertamento condizioni di sicurezza e regolarità del servizio di trasporto su strada, della idoneità del percorso, delle sue variazioni, nonché dell'ubicazione delle fermate

Rilascio dell'autorizzazione di cui agli articoli 82 ed 87 del D.Lgs 285/1992

Svolgimento delle funzioni amministrative relative all'esercizio dei servizi extraurbani su gomma

Partecipazione al funzionamento dell'Osservatorio di cui all'articolo 33 della L.R. 37/1998

Definizione dei servizi minimi sulla base di quanto stabilito all'articolo 21 della L.R. 37/1998 ed eventuale istituzione di quelli aggiuntivi.

Vigilanza sulla regolarità dell'esercizio di trasporto pubblico, sulla qualità del servizio e sui risultati conseguiti nella gestione del medesimo.

Trasporto lacuale:

1) concessione di autostazioni di servizio di linea;

2) l'autorizzazione al pilotaggio, il rilascio del titolo abilitativo all'uso dell'area demaniale dei porti lacuali e le concessioni per l'occupazione e l'uso di aree e di altri beni nelle zone portuali, la rimozione di materiali sommersi ed il rilascio del certificato di navigabilità nonché le funzioni relative alla sicurezza dei natanti addetti alle linee di navigazione interna, il noleggio da banchina e i servizi pubblici di traino.

Verifiche e rilascio di autorizzazioni all'esercizio per i servizi di competenza in materia di impianti fissi (tranvie, filovie, metropolitane, scale mobili, ascensori, tappeti mobili e linee automobilistiche compresi i servizi sostitutivi).

Costituzione della Commissione provinciale per la formazione e la conservazione dei ruoli di conducenti di veicoli o natanti adibiti a servizi pubblici non di linea.

Concessione di spiagge lacuali e di superfici e pertinenze dei laghi.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

GLI OBIETTIVI STRATEGICI DELL'ENTE

Riepilogo generale attività' per Missioni, Programmi e Ambiti Strategici

MISSIONE 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	
Amministrazione e funzionamento dei servizi generali, dei servizi statistici e informativi, delle attività per lo sviluppo dell'ente in una ottica di governance e partenariato e per la comunicazione istituzionale. Amministrazione, funzionamento e supporto agli organi esecutivi. Amministrazione e funzionamento dei servizi di pianificazione economica in generale e delle attività per i servizi finanziari e fiscali. Sviluppo e gestione delle politiche per il personale. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria di carattere generale e di assistenza tecnica.	
PROGRAMMA	AMBITO STRATEGICO (vedi infra punto 2.10)
Segreteria generale	AZIONE AMMINISTRATIVA DI QUALITA';
Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	AZIONE AMMINISTRATIVA DI QUALITA';
Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	AZIONE AMMINISTRATIVA DI QUALITA';
Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	EDILIZIA E PATRIMONIO, OFFERTA FORMATIVA, AMBIENTE E TERRITORIO
Ufficio Tecnico	LA RETE VIARIA E TRASPORTI; EDILIZIA E PATRIMONIO, OFFERTA FORMATIVA, AMBIENTE E TERRITORIO
Statistica e sistemi informatici	AZIONE AMMINISTRATIVA DI QUALITA';
Assistenza tecnico-amministrativo agli enti locali	SERVIZI AI COMUNI, AI CITTADINI ED ALLE IMPRESE;
Risorse Umane	AZIONE AMMINISTRATIVA DI QUALITA';
Altri servizi generali	AZIONE AMMINISTRATIVA DI QUALITA';

	MISSIONE 04 - Istruzione e diritto allo studio
	Amministrazione, funzionamento ed erogazione di istruzione di qualunque ordine e grado per l'obbligo formativo e dei servizi connessi (quali assistenza scolastica, trasporto e refezione. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle politiche per l'istruzione. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di istruzione e diritto allo studio. Piano dell'offerta formativa e della programmazione della rete scolastica.
PROGRAMMA	AMBITO STRATEGICO
Altri ordini di istruzione non universitaria	EDILIZIA E PATRIMONIO, OFFERTA FORMATIVA, AMBIENTE E TERRITORIO
	MISSIONE 09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
	Amministrazione e funzionamento delle attività e dei servizi connessi alla tutela dell'ambiente, del territorio, delle risorse naturali e delle biodiversità, di difesa del suolo e dall'inquinamento del suolo, dell'acqua e dell'aria Amministrazione, funzionamento e fornitura dei servizi inerenti l'igiene ambientale, lo smaltimento dei rifiuti e la gestione del servizio idrico. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente.

PROGRAMMA	AMBITO STRATEGICO
Difesa del suolo - Programma	EDILIZIA E PATRIMONIO, OFFERTA FORMATIVA, AMBIENTE E TERRITORIO
	MISSIONE 10 - Trasporti e diritto alla mobilità
	Amministrazione, funzionamento e regolamentazione delle attività inerenti la pianificazione, la gestione e l'erogazione di servizi relativi alla mobilità sul territorio. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di trasporto e diritto alla mobilità.
PROGRAMMA	AMBITO STRATEGICO
Trasporto pubblico locale - Programma	EDILIZIA E PATRIMONIO, OFFERTA FORMATIVA, AMBIENTE E TERRITORIO
Viabilità e infrastrutture stradali - Programma	LA RETE VIARIA E TRASPORTI;

IL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE, IL PEG E IL PIAO

Nell'ambito degli strumenti di programmazione, un ruolo rilevante è riconosciuto al PEG, Piano esecutivo di gestione, uno strumento operativo introdotto dall'art. 11 del D.Lgs. 77/1995 e attualmente previsto e disciplinato dall'art. 169 del TUEL, in base al quale esso deve essere deliberato entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione dell'Ente e redatto, relativamente al primo esercizio, anche in termini di cassa.

Quest'ultima disposizione, alla luce del D.L. 80/2021 e dei successivi DPR 81/2022 e DM 132/2022, va necessariamente letta in combinato disposto con il nuovo strumento di programmazione operativa costituito dal Piano Integrato Attività ed Organizzazione (P.I.A.O.), che mira a riunire in un unico documento coordinato una serie di atti di programmazione precedentemente separati (Piano degli Obiettivi / Piano Performance, Piano Azioni Positive, Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza, Piano sul Lavoro Agile, Programma dei Fabbisogni di personale).

Ai responsabili delle unità organizzative, (Direttori di Area) sono assegnate le risorse umane, finanziarie e strumentali, necessarie per il raggiungimento degli obiettivi.

Il PEG, pertanto (i cui contenuti sono stati da ultimo ridefiniti con il DM MEF 25/7/2023 che ha aggiornato il principio contabile di cui all'all. 4.1 del D.Lgs. 118/2011), unitamente al PIAO, riveste un'importanza centrale tra gli strumenti di programmazione dell'ente, in grado di definire sul piano operativo la strategia decisa dagli organi politici.

La formazione di tali strumenti di programmazione richiede l'attiva partecipazione di tutti i responsabili dei vari servizi, al fine di determinare in modo corretto le azioni da collegare ai vari obiettivi, con particolare ottimizzazione dell'efficacia e dell'efficienza.

Una corretta analisi del PIAO deve tenere conto delle seguenti regole basilari:

- il PIAO è costruito e redatto in funzione dell'organizzazione di ogni ente con riferimento alla dotazione quali-quantitativa di risorse umane disponibili o acquisibili;
- assume particolare attenzione la successiva fase di gestione e di controllo nelle sue diverse forme (preventivo, concomitante o successivo) che ne determina più complessivamente, come previsto dalla legge 150/2009, la sezione relativa al Piano delle Performance su base annuale;
- il PIAO è uno strumento essenzialmente flessibile avendo, la legge, attribuito in capo al Presidente la competenza all'approvazione, non solo del piano iniziale ma anche delle variazioni successive.

La sezione del PIAO relativa alle performance, per l'anno 2024/2026 è il principale documento che definisce le Performance dell'Amministrazione Provinciale di Terni.

Per rendere i propri documenti coerenti con le prescrizioni legislative dettate per il piano delle performance è necessario che:

- tutti questi documenti, abbiano una dimensione triennale;
- gli obiettivi siano pianificati, nel rispetto dei vincoli fissati dal legislatore, su base triennale;
- gli obiettivi siano distinti tra quelli individuati annualmente, raccordati con la pianificazione strategica pluriennale, e quelli strategici pluriennali, che devono essere "esplicitati nella loro declinazione annuale".

Il PIAO tiene conto delle indicazioni dettate per il piano delle performance in modo da:

- rendere evidenti i collegamenti tra indirizzi politici, strategia ed operatività;
- esplicitare la gestione degli *outcome*, intesa come l'individuazione degli impatti di politiche ed azioni (c.d. creazione di Valore Pubblico);
- esplicitare le azioni volte al miglioramento continuo dei servizi pubblici;
- essere predisposto in maniera tale da potere essere facilmente comunicato e compreso;
- essere trasformato in un documento programmatico triennale in cui sono "esplicitati obiettivi, indicatori e relativi *target*".

Per passare all'applicazione di quanto detto sopra è previsto che nell'apposita sezione del PIAO siano

contenuti gli obiettivi di performance organizzativa dell'intera struttura e delle sue articolazioni organizzative, dalle quali evidenziare quelli individuali.

Il processo complessivo sulle performance si conclude con la fase della valutazione, che contiene la indicazione sui risultati effettivamente raggiunti, non solo in termini di *output*, ma anche di *outcome*. In altri termini, nel processo di valutazione sono contenuti anche i risultati esterni, le conseguenze per i cittadini, gli utenti ed i soggetti interessati, in base alle previsioni iniziali, tenendo conto dei *target* e degli indicatori.

2.1.1 LA PIANIFICAZIONE STRATEGIA DELLA PROVINCIA DI TERNI

Gli enti pubblici sono impegnati nello sforzo di contemperare esigenze di monitoraggio e rendicontazione strategiche con prassi programmatiche e gestionali consolidate, benché via via più raffinate, in modo da avvicinarsi gradualmente a metodologie più aderenti ai nuovi modelli di pianificazione e controllo.

Per attuare una efficace pianificazione strategica dell'Ente è necessario individuare gli ambiti strategici alle quali associare gli "OBIETTIVI STRATEGICI" che vengono poi declinati in obiettivi operativi nelle singole Aree. A loro volta gli obiettivi operativi sono stati declinati in progetti concreti dai vari Servizi dell'Ente:

- dalla struttura organizzativa dell'ente viene ricavata la distinzione tra: Aree, servizi e centri di responsabilità;
- ogni centro di responsabilità è individuato mediante una scheda iniziale riepilogativa, che illustra in maniera dettagliata:
- caratteristiche dell'Area;
- risorse umane e finanziarie assegnate;
- gli obiettivi dell'Area e dei Servizi;

Gli obiettivi sono sottoposti a controllo preventivo del N.I.V., sono descritti, con tempi, target, indicatori e risorse umane. I relativi risultati sono utilizzati per la valutazione a consuntivo dei Direttori, che a loro volta effettueranno, mediante gli strumenti del sistema di valutazione, la valutazione delle proprie Posizioni Organizzative e del personale dei Servizi assegnati, inoltrando apposita relazione finale sulle attività e i risultati raggiunti nei propri settori.

Schema per la pianificazione strategica	
Individuare le priorità dell'Ente e definire gli obiettivi strategici	<p>Il programma di mandato è il punto di partenza dal quale estrapolare i fini concreti che l'amministrazione intende perseguire, dopo un'attenta analisi condotta mediante l'individuazione delle priorità coerenti con le funzioni istituzionali dell'Ente (<i>top-down</i>) e l'ascolto dei portatori di interesse (<i>bottom-up</i>).</p> <p>Si tratta di tradurre la <i>vision</i> in azioni concrete, i cui obiettivi devono essere pertinenti, governabili, sfidanti e misurabili.</p>
Costruire i target e gli indicatori	<p>Questa è una fase cruciale della pianificazione ed è molto importante individuare <i>target</i> e <i>set</i> di indicatori significativi che possano restituire un quadro informativo utile a riprogettare dinamicamente le attività in vista della realizzazione delle politiche perseguite dagli organi di governo.</p> <p>Un target è costituito da una quantità o da un prodotto che si intende raggiungere in un dato periodo.</p> <p>Un indicatore è una misura sintetica, una formula matematica in grado di riassumere l'andamento del fenomeno cui è riferito. Gli indicatori misurano principalmente l'efficacia (rapporto fra i prodotti dell'azione e gli obiettivi programmati), l'efficienza (rapporto fra risorse impiegate e risultati dell'azione) e l'impatto (influenza sulla situazione di contesto) dell'attività dell'amministrazione.</p>
Calcolare il valore degli indicatori e saperli esporre attraverso opportuni strumenti di reporting	<p>Il monitoraggio in corso d'anno delle attività volte al perseguimento degli obiettivi avviene attraverso l'elaborazione dei dati relativi agli indicatori scelti e la produzione di report chiari e facilmente leggibili in grado di restituire l'effettivo stato di avanzamento dell'azione amministrativa. Tale fase di controllo consente di intervenire tempestivamente con azioni correttive laddove si riscontri uno scostamento fra risultati desiderati ed esiti raggiunti.</p>

2.1.2 CONTROLLI SUGLI OBIETTIVI ASSEGNATI CON IL PIAO

Nel PIAO è presente la sezione (2.2) relativa alle Performance 2024-2026, così da determinare un unico documento, con lo sviluppo dettagliato degli obiettivi che sarà, ai sensi dell'art. 11 comma 1 del D.Lgs.150, pubblicato sul sito istituzionale e sul quale sarà effettuata la valutazione delle prestazioni dei singoli direttori, delle posizioni organizzative (controllo manageriale) e del personale.

Verranno acquisiti i dati finanziari e quelli relativi all'andamento del raggiungimento degli obiettivi, da parte dell'unità di supporto al N.I.V., in base a quanto prevede il vigente sistema di valutazione.

2.1.3 DESCRIZIONE DEL PROCESSO DI INDIVIDUAZIONE DEGLI AMBITI STRATEGICI PER LA CREAZIONE DI VALORE PUBBLICO

La parte strategica del presente DUP è elaborata partendo dai dati a consuntivo dei precedenti esercizi disponibili alla data della sua redazione e dai risultati ultimi attesi per la collettività servita. Con le attività di pianificazione e programmazione, di fatto si tiene conto degli scenari nei quali pensiamo di operare, sia nell'immediato futuro che a più lungo termine, e si cerca di allocare le risorse per poter rispondere al meglio alle sfide che dobbiamo affrontare per perseguire con successo il nostro mandato e la nostra missione.

La vera sfida è quindi quella di stabilire, con le limitate risorse a disposizione, la strategia propria dell'Ente, intendendo per strategia quello che si decide di fare, quello che si decide di non fare, in buona sostanza il posizionamento dell'Ente nel contesto di riferimento nel periodo dato, con il fine ultimo di creare Valore Pubblico per la collettività nel proprio ambito di competenza.

Per Valore Pubblico si intende il valore generato dall'azione amministrativa, declinato come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

L'art. 3, comma 2, del DM 30/06/2022 n. 132 prevede che per gli Enti Locali la sottosezione a) del medesimo articolo – denominata “Valore Pubblico” – fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del Documento Unico di Programmazione.

Per descrivere compiutamente la strategia sono stati individuati una serie di obiettivi strategici che danno una visione olistica di ciò che si intende fare per perseguire la propria missione ed il proprio mandato con successo.

Per fare questo è opportuno vedere l'organizzazione attraverso una serie di prospettive differenti, legate tra loro tramite relazioni di causa-effetto.

Le prospettive in questione sono tre:

- la prospettiva dei risultati attesi, come impatto sulla collettività di riferimento;
- la prospettiva dei processi;
- la prospettiva della gestione delle risorse (intangibili e finanziarie).

In linea con questa tendenza, per il mandato 2021-2025, la Provincia di Terni ha inteso adottare uno schema di pianificazione e controllo che si richiami alla consueta struttura della programmazione pluriennale introducendo, però, da un lato un nuovo sistema di coordinamento ed interconnessione fra gli strumenti di programmazione operativa nel PIAO, dall'altro un nuovo sistema di monitoraggio che dia conto non solo dello stato di avanzamento delle attività, ma anche dell'andamento delle politiche di mandato e del loro grado di realizzazione (c.d. controllo strategico).

Punto di partenza è il Programma di mandato, presentato al Consiglio Provinciale il 7 febbraio 2022, in cui sono stati individuati gli ambiti strategici, cui si riferiscono gli obiettivi strategici, che a loro volta si declinano in obiettivi operativi.

Sulla base delle premesse generali, i paragrafi seguenti offrono una rappresentazione e una descrizione degli Ambiti strategici della Provincia da sviluppare nell'intero mandato 2021-2025 sui quali costruire specifici obiettivi strategici e relativi obiettivi operativi nell'ambito della sezione “Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione” all'interno del PIAO 2024-2026.

Si elencano quattro **AMBITI STRATEGICI**, già definiti nel DUP 2023/2025 e confermati nel DUP 2024/2026, all'interno dei quali definire e sviluppare gli **obiettivi strategici** finalizzati alla creazione di Valore Pubblico, associati a ciascuno di essi:

- AZIONE AMMINISTRATIVA DI QUALITA';
- SERVIZI AI COMUNI, AI CITTADINI ED ALLE IMPRESE;
- LA RETE VIARIA E TRASPORTI;
- EDILIZIA E PATRIMONIO, OFFERTA FORMATIVA, AMBIENTE E TERRITORIO.

2.1.4 AMBITO STRATEGICO 1 – AZIONE AMMINISTRATIVA DI QUALITÀ

Al fine di rendere la propria azione amministrativa più efficace e trasparente, l'Ente intende proseguire nel processo di digitalizzazione avviato da tempo e improntare il proprio assetto organizzativo ai criteri di semplificazione e standardizzazione in modo da migliorare il rapporto con i cittadini e rispondere in modo adeguato ai bisogni del territorio.

In quest'ottica, la Provincia ritiene fondamentale procedere con un'analisi dei processi unificata a livello di Ente e di strumenti di programmazione all'interno del PIAO, nonché ripensare la propria organizzazione in funzione della gestione dei fondi del PNRR, incrementare la capacità di aumentare le proprie entrate e di controllare la spesa, provvedere alla reingegnerizzazione dei processi (si è partiti con un progetto pilota nel 2023) all'interno del PIAO, dotarsi di personale altamente specializzato ed elevare le competenze digitali di quello attualmente in organico anche in vista dell'attivazione di servizi di supporto ai comuni per la loro digitalizzazione.

Equilibri di bilancio e programmazione finanziaria – Gestione dei pagamenti

La "tenuta finanziaria" dell'Ente, ovvero la sua capacità di gestire le funzioni proprie e attribuite nel costante rispetto degli equilibri finanziari, costituisce obiettivo di valenza strategica, essendo presupposto imprescindibile al corretto svolgimento delle funzioni proprie di cui è titolare e incidere positivamente sul tessuto economico del territorio amministrato.

Se il periodo 2015-2017 è stato caratterizzato da una profonda crisi istituzionale e finanziaria delle Province, la prima disinnescata dall'esito del Referendum costituzionale del 2016, e la seconda gestita attraverso interventi normativi di tipo emergenziale e di breve periodo, il successivo triennio 2018- 2020 ha visto un progressivo consolidamento finanziario che, attraverso una politica di massima attenzione alla spesa e rafforzamento della capacità di riscossione delle entrate, ha fatto conseguire alla Provincia una relativa stabilità finanziaria e consentito una sia pur minima programmazione delle risorse disponibili.

Alcune criticità sono tuttavia ancora presenti, e ci si riferisce soprattutto alla questione del mancato finanziamento delle funzioni regionali che la Provincia gestisce in forza del disposto dell'art. 4, comma 2, della legge regionale n. 10/2015. Tale problematica è oggetto di confronto con la Regione dell'Umbria, in considerazione dei forti riflessi negativi che un mancato riconoscimento di risorse da parte della Regione avrebbe sulla capacità operativa dell'Ente.

Altro aspetto di grande rilevanza è costituito dal costante monitoraggio sui tempi di pagamento da parte dell'Ente, anche in relazione a quanto prevede l'art. 4bis, comma 2, del D.L. 13/2023, convertito nella Legge 41/2023. Il rispetto dei tempi di pagamento, infatti, costituisce elemento di efficienza della PA, di fidelizzazione dei cittadini e delle imprese e contribuisce fattivamente al supporto del tessuto economico e produttivo.

Gli Organismi partecipati dell'Ente

Riguardo agli Organismi partecipati dall'Ente, oltre agli adempimenti gestionali e ai controlli sulle società partecipate, è necessario porre in essere tutte le azioni previste dalla Delibera di Consiglio Provinciale nr. 27 del 28 settembre 2017 di revisione straordinaria delle società partecipate ex art. 24 D.Lgs. 175/2016 e successive revisioni annuali. Inoltre al fine del controllo della situazione economico finanziaria complessiva del "Gruppo Amministrazioni Pubbliche Provincia di Terni" l'Ente approva il bilancio consolidato.

L'Ente si impegnerà inoltre alla stesura di un Piano di ricognizione che dovrà interessare tutte le società partecipate, gli enti e le associazioni

Acquisizione di beni e servizi. Ottimizzazione delle spese

E' necessario garantire il costante mantenimento degli equilibri di bilancio, monitorando l'andamento delle entrate correnti e verificando l'assunzione di spese correnti nei limiti e con le modalità stabiliti dalle norme contabili. Oltre al rispetto della normativa in materia di contabilità pubblica, il monitoraggio ed il mantenimento degli equilibri di bilancio permetterà di adottare aggiustamenti al verificarsi di una riduzione del gettito delle entrate rispetto alle previsioni. Così facendo si eviterà di ricorrere a ulteriori tagli di spesa corrente in corso di esercizio compromettendo l'ordinata programmazione dell'attività dei diversi settori dell'Ente. La riduzione della spesa corrente di funzionamento e l'attenta riscossione delle entrate tributarie ed extra tributarie, dovranno essere finalizzate al mantenimento dell'equilibrio economico del bilancio caratterizzato dai tagli previsti dalla normativa vigente.

La revisione della spesa finalizzata al contenimento della stessa, attraverso l'analisi e la razionalizzazione di ogni singola fornitura di bene e o servizio a soddisfazione della domanda interna, ottimizzando il rapporto qualità/prezzo, per la parte di competenza.

Attività interne e razionalizzazione delle funzioni

La Provincia, consapevole che un ottimale svolgimento delle funzioni ad essa assegnate non può prescindere da una sempre maggiore razionalizzazione dei servizi strumentali, persegue come obiettivo l'ottimizzazione dei servizi di supporto alle attività dell'Ente quali ad esempio la gestione dei contratti e degli appalti per l'Ente, l'attività di archivio e gestione della corrispondenza, l'assistenza agli organi istituzionali, la gestione del personale e l'attività di informazione. Inoltre obiettivo dell'Ente è anche quello di eliminare o ridurre al minimo i possibili rischi per la salvaguardia della sicurezza dei lavoratori nella consapevolezza che la salute dei propri dipendenti è la più grande risorsa dell'Ente.

Gare per lavori, servizi e forniture. Gestione delle procedure ed efficientamento dell'attività contrattuale

L'attività si concretizza nello svolgimento delle procedure di gara per lavori, servizi e forniture della Provincia di Terni nel rispetto dei principi di libera concorrenza, trasparenza, parità di trattamento e di non discriminazione.

Al fine di creare sinergie interne, la relativa struttura è stata accorpata sotto il profilo organizzativo e funzionale nell'ambito di un'unica area e svolge anche il ruolo di centrale di committenza per numerosi Enti Locali del territorio.

Raccolta ed elaborazione dati statistici: loro diffusione interna ed esterna

La funzione statistica è svolta ai sensi del Decreto legislativo 6 settembre 1989, n. 322 e successive modifiche ed integrazioni e si concretizza con particolare riguardo sulla fornitura, elaborazione ed analisi di dati statistici connessi alle rilevazioni previste dal Programma Statistico Nazionale, ed in particolare richieste dalla Ragioneria Generale dello Stato, Istat e Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti. Tra le altre rilevazioni periodiche obbligatorie svolte per soggetti pubblici rientrano quelle effettuate per l'Aran, per il Dipartimento della Funzione Pubblica e per il MEF.

La Provincia svolgerà detta attività in considerazione del fatto che il suddetto Decreto prevede all'art. 6 la determinazione dei compiti degli Uffici di Statistica delle Province, identificabili in particolare attraverso i seguenti elementi: promozione e realizzazione di rilevazioni, elaborazione, diffusione, archiviazione dei dati statistici

interesse dell'Ente di appartenenza e di quelli previsti dal Sistema Statistico Nazionale, attuando l'interconnessione ed il collegamento dei sistemi informativi dell'amministrazione di appartenenza con il Sistema Statistico Nazionale; collaborazione con le altre amministrazioni per gli adempimenti previsti dal programma statistico nazionale; promozione e sviluppo informatico a fini statistici degli archivi gestionali e delle raccolte di dati amministrativi.

Le richieste per i soggetti interni possono riguardare la fornitura, l'elaborazione e l'analisi dei dati amministrativi e statistici e la consulenza statistica in generale a supporto della loro attività istituzionale degli organi di governo.

Le richieste di fornitura ed elaborazioni dati per i soggetti esterni (pubblici e privati) possono riguardare dati di natura demografica ed economica.

Risorse umane e loro gestione

Il Servizio si occupa della gestione delle risorse umane e svolge un'azione di programmazione e pianificazione delle stesse, di gestione giuridica in tutte le sue particolarità e di gestione economica e previdenziale del personale.

La Gestione delle risorse umane comprende due distinti filoni:

1) il trattamento giuridico del personale che si occupa di:

- *fabbisogno del personale e percorsi di valorizzazione interna*
- *funzionigramma e organigramma*
- *concorsi, procedure selettive e mobilità (anche per conto di altri Enti)*
- *assunzioni e gestione giuridica dei rapporti di lavoro*
- *supporto alle relazioni sindacali*
- *assistenza tecnico-amministrativa interna e agli enti locali (CSTPU)*

2) il trattamento economico, contributivo, previdenziale ed assicurativo che si occupa di:

- *gestione del trattamento economico, contributivo, previdenziale e assicurativo*
- *cessazione dal servizio*
- *previdenza integrativa*
- *assistenza tecnico-amministrativa interna e agli enti locali (CSTPU)*
- *determinazione e gestione dei fondi per il salario accessori*

Ottimizzazione dell'organizzazione e della gestione dell'Ente

Nel mese di maggio 2023 è stato messo a regime il nuovo schema organizzativo e correlato funzionigramma strutturato su due macro-aree, oltre ad una struttura di Segreteria Generale (per attività relative alla performance, ai controlli, alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza e alla privacy) che, a partire dalla macro-organizzazione sul livello dirigenziale, si propone di ampliare la funzionalità delle strutture.

Anticorruzione, Trasparenza e Privacy

Le finalità perseguite dall'Ente fin dall'entrata in vigore della Legge 190/2012 in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza possono essere così sintetizzati:

- *ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione*
- *aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione*
- *creare un contesto sfavorevole alla stessa, intesa nella ampia accezione di "mala practice", come esplicitata da A.N.A.C.*

Questi obiettivi vengono perseguiti dal Responsabile e da tutti i direttori attraverso l'elaborazione e l'attuazione di misure di prevenzione che, ormai a regime dal 2023, costituiscono una sezione del PIAO.

Nell'ottica di coordinamento ed integrazione sopra descritte, l'analisi dei processi è stata unificata ed è ora funzionale a tutti gli strumenti di programmazione operativa

previsti dal PIAO, sezione “Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione”.

Come chiarito dall’ANAC, le stesse attività di prevenzione dei fenomeni corruttivi e di diffusione della trasparenza costituiscono elementi utili per la creazione di Valore Pubblico, in quanto evitano la distrazione di risorse per finalità non congrue (con particolare riferimento agli ingenti finanziamenti previsti dal PNRR), attraggono gli investitori ed i soggetti produttivi e migliorano l’immagine dell’Amministrazione nei confronti dei cittadini.

Fondamentale sarà l’attività, non solo formativa, finalizzata alla massima diffusione e condivisione dei principi di integrità pubblica, che contribuiscono in maniera determinante alla creazione di Valore Pubblico, inteso come miglioramento del benessere della collettività.

Questa attività, che sarà attuata con il pieno coinvolgimento delle strutture dirigenziali e del personale dell’Ente, è finalizzata all’individuazione di un sistema di indicatori e di parametri a rilevanza interna ed esterna, in grado di evidenziare la performance dell’Ente e il suo impatto socio-economico, che sono utilizzati a partire dalla programmazione per il 2023.

E’ necessario garantire i maggiori livelli di trasparenza attraverso misure volte alla semplificazione e automatizzazione dei processi a essa legati e al miglioramento dei contenuti di atti e informazioni che sono oggetto di diffusione, anche sotto il profilo del rispetto della recente normativa europea e nazionale in materia di protezione dei dati personali.

Tenendo conto della rendicontazione in materia di azioni finalizzate al contrasto alla corruzione e per la promozione della trasparenza e dell’integrità, sono stati implementati nuovi modelli per le dichiarazioni previste dalla normativa, appositi scadenzari e nuove modalità operative.

Si prosegue nella razionalizzazione dell’attività di automazione dei flussi documentali finalizzati alla pubblicazione sull’Albo pretorio e in Amministrazione trasparente in un’ottica di maggiore comprensione e organizzazione dei contenuti, del rispetto della privacy e di semplificazione e informatizzazione delle procedure.

Anche in materia di tutela dei dati personali l’Ente è impegnato nello svolgimento, con il supporto del DPO appositamente nominato, di attività di formazione ed informazione del personale, nonché, più in generale, di gestione dei processi improntata al rispetto dei principi del Regolamento UE 2016/679 e delle disposizioni di cui al vigente D.Lgs. 196/2003.

Controllo strategico e di gestione; relazione sulle performance

Priorità dell’Ente è ottimizzare il sistema di pianificazione e controllo a livello strategico e a livello gestionale, garantendo la conformità tra gli obiettivi programmati e le scelte operate dai direttori e misurando i risultati dell’attività amministrativa e tecnica delle strutture e l’avanzamento delle opere pubbliche.

L’obiettivo è quello di raccogliere ed elaborare i dati e le informazioni utili a definire obiettivi strategici ed operativi, coerenti con le linee di mandato del Presidente, sostenibili e misurabili tramite indicatori individuati in collaborazione con il NIV e con tutte le strutture dell’Ente in grado di misurare la performance e la correttezza delle scelte operate dall’organo di indirizzo.

Nell’ottica del miglioramento continuo, saranno perfezionati gli attuali processi di monitoraggio e di rendicontazione strategica e gestionale anche al fine di ottimizzare la reportistica rivolta ai soggetti interni, alla Sezione di Controllo della Corte dei Conti e ad altri soggetti istituzionali e per consentire la stesura della Relazione annuale sulla Performance.

OBIETTIVI STRATEGICI DI VALORE PUBBLICO AMBITO 1:

1) Riduzione dei tempi di pagamento verso l'esterno, nell'ambito degli elementi connessi all'applicazione dei principi contabili per una più razionale ed adeguata azione amministrativa.

Già nel PDO/Piano Performance del 2022 l'Ente ha stabilito di definire il data di partenza sul quale operare con finalità di mantenimento/miglioramento per gli anni futuri.

Sulla base della verifica dei risultati degli obiettivi previsti nel Piano della Performance per gli anni 2022 e 2023, per il triennio 2024/2026 si definisce un obiettivo di mantenimento del valore raggiunto (nel senso di valore inferiore ai tempi massimi previsti dalla norma) o una ulteriore riduzione dei tempi del 10% (nel caso il valore sia superiore ai tempi previsti dalla norma).

2) Tempi procedurali, in particolari per quelli connessi alle autorizzazioni, al rilascio di documenti amministrativi richiesti su istanza di parte da soggetti esterni e allo svolgimento di attività connesse ad adempimenti relativi a convenzioni con altri soggetti esterni.

Nel PDO/Piano Performance 2022 l'Ente ha stabilito di definire il data di partenza sul quale operare con finalità di mantenimento/miglioramento per gli anni futuri.

Sulla base della verifica dei risultati degli obiettivi previsti per l'anno 2022, per gli anni 2024/2026 si definisce un obiettivo di mantenimento del valore raggiunto (nel senso di valore inferiore ai tempi massimi previsti dalla norma) o una ulteriore riduzione dei tempi del 10% (nel caso il valore sia ancora superiore ai tempi previsti dalla norma).

3) Integrità pubblica.

In prosecuzione agli obiettivi previsti per l'anno 2023, per gli anni 2024/2026 si prevede: l'entrata a regime del codice di comportamento integrativo in corso di modifica alla luce del D.Lgs. 81/2023; la formazione del personale dell'Ente su integrità pubblica, anticorruzione e trasparenza; la prosecuzione nell'attività di revisione dell'impianto regolamentare dell'Ente nell'ottica della semplificazione, dell'accesso, della trasparenza, della tutela dei dati personali.

Verranno predisposti scadenziari, modelli per le dichiarazioni e sistemi di monitoraggio in grado di gestire nel corso dell'anno l'intero processo che è strettamente funzionale alla creazione di Valore Pubblico.

2.1.5 AMBITO STRATEGICO 2 – QUALITA’ DEI SERVIZI AI COMUNI, AI CITTADINI E ALLE IMPRESE

Provincia Ente di Area Vasta e supporto ai Comuni del territorio

L’Ente intende sviluppare, migliorare e consolidare i servizi offerti alla collettività sia nello svolgimento delle funzioni proprie che di assistenza tecnica fornita ai Comuni della Provincia, in un’ottica di innovazione di processo, di prodotto e organizzativa. La più recente normativa di riordino dell’assetto funzionale degli enti territoriali, ridisegnando la mappa delle diverse competenze, individua in capo alla Provincia considerato soggetto di Area Vasta con fondamentali funzioni di supporto e assistenza tecnica ai Comuni.

Da tali considerazioni, nasce la proposta di costituirsi quale sorta di “agenzia di servizio” a favore dei comuni. La legge n. 56/2014, recante “Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni di comuni e fusioni di comuni”, ha, tra l’altro, ridisegnato la Provincia come un vero e proprio “Ente dei Comuni”, posto a servizio degli stessi; infatti non solo i nuovi organi della Provincia – Presidente, Consiglio e Assemblea dei Sindaci - sono eletti dai Sindaci e dai Consiglieri dei Comuni del territorio provinciale tra gli stessi amministratori comunali, ma una delle sue funzioni fondamentali, quale ente di area vasta, è l’assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali.

Si apre, pertanto, un ventaglio di possibili azioni tramite le quali la Provincia potrà svolgere attività di coordinamento e supporto ai Comuni a tutto vantaggio dei territori e dei loro cittadini. Si tratta di mettere a disposizione dei vari enti competenze e professionalità, background di conoscenze, “best practice”, creando un sistema sinergico tra enti locali che possa ottimizzare le risorse, creare economie di scala, ridurre gli sprechi.

La Provincia nella riorganizzazione conseguente all’entrata in vigore della legge 56, ha istituito il Servizio Assistenza ai Comuni deputato proprio ad assicurare la suddetta funzione, espressione del principio di sussidiarietà verticale: l’ente locale di livello territoriale superiore svolge le funzioni che, per ambito territoriale ottimale di esercizio o per altri motivi riconducibili anche alla inadeguatezza strutturale, gli enti locali minori non sono in grado di svolgere.

La funzione di assistenza tecnica ai comuni da parte della Provincia di Terni, attualmente regolata per mezzo di apposite convenzioni con i comuni interessati, ai sensi dell’art. 30 del D.Lgs. 267/2000, modellate sullo schema-tipo che è stato approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale, è finalizzata a sostenere, mettendo a disposizione le proprie risorse umane e strumentali, i Comuni o di ridotta ampiezza demografica, di complessa collocazione territoriale, che abbiano insufficienti mezzi finanziari.

In questa ottica, diviene fondamentale potenziare l’attività della CUC, Centrale Unica di Committenza di cui al nuovo Codice dei Contratti (D.Lgs. 36/2023), che svolge le proprie funzioni per i Comuni del territorio in una modalità che consenta un’ulteriore evoluzione verso livelli più elevati di garanzia e standardizzazione delle procedure di gara, ormai svolte in forme telematiche; ciò è quanto mai opportuno tenendo conto della rilevante quantità di procedure di appalto da mettere in campo con le ingenti risorse del PNRR e della continua evoluzione della normativa di settore.

Allo scopo è allo studio una modifica alla convenzione approvata con deliberazioni n. 14 del 24/3/2015 e n. 31 del 20/10/2016 da parte del Consiglio; in base a tale convenzione la Provincia svolge le funzioni di Centrale di committenza per forniture, servizi e lavori.

Particolare rilevanza riveste il ruolo della formazione continua del personale addetto alle procedure di appalto all’interno della CUC, anche in considerazione delle continue e mutevoli modifiche al codice e delle relative interpretazioni rese dall’ANAC.

Vista la mole e la complessità del lavoro della Centrale Unica di Committenza,

l'Amministrazione provinciale ha implementato le risorse umane e le strumentazioni al fine di rendere un sempre miglior servizio alle varie realtà territoriali della Provincia.

Nell'ottica della implementazione dei servizi offerti ai Comuni, la Provincia, come Ente di Area Vasta, è impegnata ad ampliare la propria offerta di collaborazione in nuovi ambiti di intervento da sviluppare in una prospettiva pluriennale, quali ad esempio i sistemi informativi e di innovazione, la formazione, il servizio di avvocatura, i servizi Europa (intesi tali ultimi come monitoraggio e verifica costante delle possibilità offerte dai Programmi europei ad accesso diretto, cioè gestiti dalla Commissione Europea o dalle Agenzie competenti, dai Fondi strutturali gestiti dalla Regione Umbria e da altre fonti nazionali e locali, potenziando la loro capacità di azione sia attraverso il reperimento di risorse finanziarie derivanti dalle fonti sopra esposte, sia attraverso il supporto fornito alla loro capacità di progettazione, su materie di competenza o di interesse comune).

Certo che per implementare tali ulteriori collaborazioni è necessario ricercare continuamente le soluzioni più efficienti e funzionali per rispondere alle domande dei territori, ottimizzare / potenziare gli organici dell'Ente e sviluppare un modello dell'amministrazione locale condivisa.

Sicurezza, prevenzione e controllo

Altro fronte su cui la Provincia intende investire le sue risorse umane e strumentali è quello che attiene alla sicurezza e al controllo del territorio, alla prevenzione e alla repressione degli illeciti. Per tale ragione, è necessario ovviare al ridimensionamento dell'organico del Corpo rimasto in servizio dopo la riforma Delrio e sperimentare formule organizzative adeguate per rispondere alle richieste di servizi di supporto da parte delle altre forze di polizia.

A tale proposito è da ricordare che il Consiglio Provinciale con atto deliberativo nr. 16 del 5/8/2021 ha approvato una convenzione, poi sottoscritta dalle parti, con la Regione Umbria regolante la definizione dei rapporti tra i due Enti in materia di vigilanza ittico-venatoria; infatti la Regione Umbria ha inteso avvalersi della collaborazione del Corpo di Polizia Provinciale della Provincia di Terni per le attività di vigilanza e controllo in materia Venatoria ed Ittica di seguito specificate:

- vigilanza sull'applicazione della normativa in materia di protezione della fauna selvatica omeoterma e per il prelievo venatorio, e relative leggi e regolamenti regionali;*
- collaborazione nell'attuazione di specifiche operazioni di controllo e gestione faunistica;*
- coordinamento dell'attività di vigilanza delle guardie giurate volontarie venatorie ed ittiche;*
- vigilanza sull'applicazione della normativa in materia di tutela del patrimonio ittico;*
- controllo e vigilanza sulle attività connesse con la gestione faunistica e sulle autorizzazioni rilasciate dalla Regione nel settore specifico;*
- supporto operativo nei rilievi di campo finalizzati al rilascio di autorizzazioni e concessioni e relative verifiche a seguito di segnalazioni di irregolarità;*
- collaborazione alla realizzazione di programmi e interventi tecnici;*
- collaborazione nella partecipazione a progetti specifici anche di interesse comunitario,*

Intenzione dell'Ente è garantire il corretto svolgimento dell'attività di polizia amministrativa per l'accertamento, la prevenzione e repressione degli illeciti con particolare riferimento a quelli connessi alle materie fondamentali rimaste in capo alla Provincia quale Ente di Area Vasta.

I compiti di Polizia Locale sono sempre più legati alla domanda di sicurezza che i cittadini rivolgono alle amministrazioni locali, con una crescente richiesta di porre in

essere servizi idonei che oltre al mantenimento della legalità e della convivenza civile riescano ad aumentare la qualità della vita concetto, che rientra in quel quadro più generale che viene oggi comunemente chiamato di “sicurezza partecipata” e che è strettamente legato a sua volta al concetto di Valore Pubblico.

L'Ente mira quindi a porre in essere interventi di prevenzioni e controllo sul territorio di competenza al fine di prevenire e reprimere illeciti amministrativi e penali con particolare riferimento alle violazioni al codice della strada e al Testo Unico Ambientale. Compatibilmente con le risorse umane rimaste in servizio verrà garantito, laddove richiesto, il supporto ai Comuni e alle altre forze di Polizia per far fronte a contingenti e particolari situazioni che si dovessero manifestare.

OBIETTIVI STRATEGICI DI VALORE PUBBLICO AMBITO 2:

4) Supporto ai comuni della provincia.

Sulla base della verifica dei risultati previsti nell'anno 2023 per gli anni 2024/2026 si prevede un ulteriore sviluppo dell'attività della Centrale Unica di Committenza (CUC) servizi e lavori, in particolare nell'ambito degli appalti connessi alle attività del PNRR, con riferimento sia ai tempi di svolgimento delle gare sia alla riduzione dell'eventuale contenzioso.

Si prevede inoltre di implementare i servizi di supporto ai Comuni in una prospettiva pluriennale, quali ad esempio i sistemi informativi e di innovazione, la formazione, il servizio di avvocatura, i servizi Europa.

2.1.6 **AMBITO STRATEGICO 3 – RETE VIARIA E TRASPORTI**

Trasporti pubblici e privati

Il Servizio Trasporti è la struttura operativa della Provincia deputata alla gestione di una delle competenze fondamentali previste per le “nuove” province dalla riforma di cui alla Legge 56/2014 (Legge Delrio), attuata in Umbria con la L.R. 10/2015.

Rientrano infatti nelle competenze fondamentali delle “nuove” province la pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale e l’autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale [Legge 56/2014, articolo 1, comma 85 lettera b)].

Il Servizio Trasporti si occupa pertanto fondamentalmente di:

- *Trasporto pubblico locale (su delega e, in parte, attribuzione di competenze da parte della Regione), compresa la gestione del trasporto lacuale e gli impianti di trasporto pubblico in sede fissa;*
- *Trasporto privato: autoscuole (e relativi esami per la abilitazione di insegnanti ed istruttori), scuole nautiche, studi di consulenza automobilistica (e relativi esami per il conseguimento della idoneità alla professione di consulente automobilistico), rilascio di licenze per il trasporto di merci in conto proprio, officine di revisione, esami per l’abilitazione al trasporto di merci e viaggiatori su strada, abilitazione per la iscrizione al ruolo del noleggio con conducente (materie attribuite con la Legge 294/1991, con il D. Lgs. 112/1998 e con la L.R. 17/1994).*

Il dettaglio gli ambiti di operatività per le due linee di competenza sono i seguenti

TRASPORTO PUBBLICO LOCALE

La scelta della Regione Umbria di attribuire alla Società “in house” Umbria TPL e Mobilità SpA le funzioni di Agenzia Unica per la mobilità ed il trasporto pubblico locale (articolo 19-bis della Legge Regionale 7/1998 e successive modificazioni ed integrazioni) è destinata ad incidere in maniera significativa, sulle competenze delle Province e, conseguentemente, sul ruolo che in materia di Trasporto Pubblico Locale è destinato a svolgere il Servizio Trasporti della Provincia di Terni.

L’attribuzione di tali funzioni ad Umbria TPL e Mobilità SpA, rispetto alla quale il Consiglio Provinciale ha deliberato l’approvazione di un apposito Protocollo di Intesa con la Regione e gli altri Enti del territorio regionale, nonché gli indirizzi per il subentro dell’Agenzia nei contratti di trasporto in essere, consentirà economie di scala ed efficienze di gestione.

Particolare attenzione è stata attribuita, in questa fase, al mantenimento in capo alla Provincia - anche con riferimento all’atto di indirizzo recentemente approvato dal Consiglio Provinciale - delle competenze in materia di programmazione dei servizi.

Inoltre la Agenzia Unica provvederà alla gestione della nuova gara per l’affidamento dei servizi di TPL che consentirà di superare la attuale precaria situazione di proroga attraverso la imposizione agli operatori dell’obbligo di servizio (l’avvio della gara è ipotizzato per la fine del 2023).

TRASPORTO PRIVATO

Accanto alle attività di routine nelle materie di competenza si potrà operare per la piena ripresa dei servizi a supporto del settore efficientando i procedimenti tramite la revisione dei regolamenti e della modulistica, l’implementazione dell’attività di vigilanza (sia attraverso procedimenti d’ufficio che con apposite visite ispettive) in materia di autoscuole, studi di consulenza e officine di revisione. Inoltre va gestita

la piena ripresa dell'attività relativa agli esami per il conferimento dei titoli abilitativi in materia di trasporto privato, con nomina delle nuove commissioni e programmazione delle sessioni.

Rete viaria

La Provincia di Terni ha tra le funzioni primarie la gestione della rete viaria provinciale e regionale per uno sviluppo complessivo di circa 800 km.

L'attività omnicomprensiva di tutte le problematiche per garantire e migliorare livelli di transito e sicurezza della rete viaria si sviluppa tramite la predisposizione ed attuazione della programmazione annuale e triennale delle opere pubbliche puntuale e coerente, con interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria finalizzati a mantenere i piani viabili in condizioni ottimali, la verifica e manutenzione di importanti infrastrutture che consentano di superare criticità dovute all'alta intensità della circolazione, nonché attraverso il costante monitoraggio in materia misure di sicurezza stradale.

La linea di sviluppo prefissata è quello di promuovere azioni e procedimenti efficaci ed efficienti per l'esecuzione di interventi di manutenzione delle strade provinciali e regionali di competenza, necessari a garantire, in funzione delle risorse messe a disposizione, sufficienti livelli di sicurezza e comfort.

Oltre alla attività corrente da realizzare prevalentemente per la gestione e la manutenzione ordinaria, l'operatività dovrà incentrarsi sulla piena attivazione delle risorse nazionali prevalentemente attribuite dal MIT e dalla Regione; si riportano di seguito le principali misure normative e regolamentari emanate.

Decreti del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti n. 123 del 19/03/2020 e n. 123 del 26/03/2022. Finanziamento degli interventi relativi a programmi straordinari di manutenzione della rete viaria di province e città metropolitane. Integrazione al programma previsto dal decreto ministeriale del 16 febbraio 2018;

*Decreto del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti n. 224 del 29/05/2020
Ripartizione e utilizzo dei fondi previsti dall'articolo 1, comma 95, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, riferito al finanziamento degli interventi relativi ai programmi straordinari di manutenzione della rete viaria di province e città metropolitane;*

Decreto Ministeriale n. 394 del 12/10/2021 che stanziava risorse per la messa in sicurezza e per l'accessibilità delle "Aree Interne" (Piano Nazionale Complementare al PNRR, detto "PNC").

Decreto Ministeriale n. 125 del 5/5/2022 che stanziava risorse per la messa in sicurezza dei ponti.

Decreto n. 141 del 9/5/2022 del MIMS che stanziava apposite risorse rispetto alle quali il Settore Viabilità della Provincia, in sinergia con gli uffici della Regione, cercherà di massimizzare i benefici.

Oltre l'efficienza della rete si dovrà operare anche sulla efficienza dei servizi agli utenti. Al Servizio Gestione del Repertorio del Demanio Stradale, ai sensi del Codice della Strada, è demandata la competenza per il rilascio di Autorizzazioni, Concessioni e Nulla-osta lungo le strade provinciali e regionali di propria competenza. Il servizio si occupa delle occupazioni permanenti e temporanee del demanio stradale effettuate all'intero del territorio provinciale.

L'attività svolta è finalizzata al rilascio di autorizzazioni/concessioni per:

- occupazioni temporanee di suolo pubblico per cantiere;

- *innesti, allacci, attraversamenti e percorrenze della sede stradale;*
- *accessi e passi carrabili;*
- *installazione di cartelli pubblicitari, insegne di esercizio, pre-insegne, segnali di indicazione di servizio utile, altri mezzi pubblicitari*

OBIETTIVI STRATEGICI DI VALORE PUBBLICO AMBITO 3:

5) Riqualificazione della rete viaria tramite manutenzione delle pavimentazioni stradali attraverso interventi di adeguamento finanziati con fondi statali.

L'obiettivo si propone di generare valore nel periodo 2024/2026 riqualificando la rete stradale provinciale e regionale in gestione tramite interventi di manutenzione dei piani viabili al fine di garantire la sicurezza della transitabilità degli assi viari ed in termini di attivazione di una campagna di verifica ed eventuale adeguamento delle infrastrutture stradali (prevalentemente opere di scavalco; ponti, viadotti, sovrappassi e sottopassi) da effettuare con i fondi allo scopo destinati principalmente dal Ministero delle infrastrutture. L'obiettivo soprattutto per la seconda parte assume particolare rilevanza per le ricadute sulla attività industriale del territorio laddove la performance delle infrastrutture influenza la transitabilità dei trasporti eccezionali che veicolano le merci delle attività produttive.

2.1.7 **AMBITO STRATEGICO 4 – EDILIZIA E PATRIMONIO, OFFERTA FORMATIVA, AMBIENTE E TERRITORIO**

Edilizia Scolastica

La Provincia intende garantire un adeguato livello di sicurezza e la massima fruibilità degli edifici scolastici di istruzione secondaria di secondo grado, attraverso un'attenta programmazione e attuazione degli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria tenendo conto del mutare continuo delle esigenze funzionali (ad es. numerosità delle classi) ed energetico-ambientali, nel rispetto delle scadenze stabilite per l'utilizzo dei finanziamenti concessi. In particolare, in linea con le nuove normative in tema di miglioramento sismico e di contrasto alla pandemia, occorrerà ripensare la riqualificazione, la progettazione, il rinnovo impiantistico in chiave di uso razionale dell'energia e sostenibilità ambientale, di tutti gli edifici scolastici della Provincia, secondo un adeguato programma di priorità.

Si coglierà l'occasione del PNRR che offre un'opportunità storica di investimento nel complesso ingente sistema edifici-impianti ove trascorrono la propria vita scolastica migliaia di giovani umbri.

Con la Programmazione provinciale della rete scolastica e dell'offerta formativa, l'Ente si prefigge di migliorare e qualificare sempre più l'attività di studio e ricerca, anche attraverso un processo partecipato nell'adozione della proposta annuale del "Piano provinciale del dimensionamento scolastico e dell'offertaformativa" relativo a tutte le scuole di ogni ordine e grado del territorio provinciale.

La sinergia tra i due ambiti consentirà la messa a sistema di interventi edilizi coerenti con gli atti di pianificazione influenzando gli uni le scelte degli altri in maniera sistemica in ottica di efficiente gestione delle risorse.

Nello specifico le attività si coniugano in manutenzione ordinaria e straordinaria nonché in interventi di riqualificazione edilizia

La manutenzione ordinaria si attua attraverso la programmazione, progettazione e gestione degli interventi sugli immobili scolastici di competenza dell'Ente (strutture, finiture, impianti, ecc.), garantendo la realizzazione di interventi di riparazione, rinnovamento e sostituzione necessarie per fronteggiare il deperimento dei manufatti e delle relative pertinenze, al fine di conservarne lo stato e la fruibilità di tutte le componenti, degli impianti e delle opere connesse, mantenendole in condizioni di valido funzionamento e di sicurezza, anche al fine, in taluni casi, di eliminare eventuali rischi in caso di riscontrata urgenza o somma urgenza.

La Manutenzione straordinaria e la riqualificazione procederà con la progettazione (anche con il ricorso a professionisti esterni), l'affidamento dei lavori e la direzione lavori per gli interventi sugli immobili scolastici di competenza dell'Ente in applicazione alle normative vigenti in materia di lavori pubblici, finanziarie, urbanistiche, sismiche, al fine della realizzazione a regola d'arte dell'intervento stesso. Finalità degli interventi di manutenzione straordinaria e adeguamento normativo sarà non solo il mantenimento conservativo dell'immobile ma anche la sua valorizzazione.

Lo stanziamento, negli ultimi tempi, di consistenti finanziamenti statali per l'edilizia scolastica richiederà un'attenta valutazione e rispetto delle priorità degli interventi, della loro programmazione e successione temporale, in considerazione delle pressanti e inderogabili scadenze fissate per la fruizione degli stessi finanziamenti. Si continuerà a perseguire l'efficientamento energetico, l'uso razionale dell'energia, la sostenibilità energetica e ambientale del patrimonio edilizio scolastico, con il duplice obiettivo del risparmio economico di gestione e del trasferimento culturale ai giovani dell'importanza della questione ambientale come primaria e cruciale per il futuro dell'Ente e del Paese.

Programmazione e razionalizzazione della rete scolastica e dell'offerta formativa

La Programmazione provinciale della Rete Scolastica e dell'Offerta formativa è una delle funzioni fondamentali dell'Ente attribuite con la legge di riforma n. 56 del 7 aprile 2014. La Provincia di Terni svolge attività di ricerca e progettazione, nonché attività istruttoria, di partecipazione e adozione della proposta di Piano provinciale della Rete scolastica di concerto con la Regione dell'Umbria, l'USR, le scuole, i Comuni, le OO.SS. e le organizzazioni scolastiche presenti sul territorio provinciale. L'Assemblea legislativa dell'Umbria ha approvato le "Linee guida della programmazione territoriale della rete scolastica e dell'offerta formativa in Umbria per gli anni 2022-23, 2023-24, 2024-25", atto amministrativo che indica i criteri per stabilire il dimensionamento delle scuole e gli indirizzi formativi presenti o attivabili sul territorio. Lo strumento operativo a cui partecipa la Provincia è l' "Osservatorio interistituzionale permanente", coordinato dalla Giunta regionale che monitora l'evoluzione del contesto socio-economico regionale in termini di andamento demografico, mercato del lavoro, servizi alla popolazione e altre analisi di contesto ritenute strategiche. Specifiche finalità di tale lavoro sono l'attenzione alle aree interne e marginali, la verifica della possibilità di derogare anche per un numero di pochi alunni per singola classe, la salvaguardia della funzione sociale e culturale della scuola come presidio sul territorio ed il contrasto alla dispersione scolastica.

La programmazione della rete scolastica effettuata sulla base delle richieste pervenute dai singoli dirigenti scolastici in relazione agli organici di diritto e di fatto ha come principio cardine il garantire il soddisfacimento della richiesta in funzione della capacità e della sicurezza degli edifici scolastici, sempre compatibilmente alle risorse assegnate. Pertanto la razionale distribuzione degli affollamenti scolastici e delle attività conseguenti avviene attraverso l'analisi annuale delle esigenze didattiche dei singoli istituti e la verifica della compatibilità tecnica in sintonia con le caratteristiche tipologiche degli edifici

Tale attività si attua attraverso la predisposizione del "Piano provinciale di utilizzazione degli edifici e delle attrezzature scolastiche", in termini di spazio sicuro assegnato ai vari dirigenti, i quali elaborano i piani di offerta formativa nella consapevolezza dei medesimi spazi e delle risorse disponibili.

Parimenti l'altra funzione fondamentale attribuita alle Province dalla legge Del Rio, riguarda l'attività di programmazione della rete scolastica che si attua attraverso la predisposizione del "Piano provinciale annuale del dimensionamento scolastico e dell'offerta formativa" di tutte le scuole di ogni ordine e grado. L'attività di pianificazione è svolta nel rispetto della programmazione regionale, praticando strategie efficaci di governance tra competenze istituzionali differenti ed autonome. La stessa è definita e realizzata in base agli Ambiti Funzionali Territoriali individuati dalla Regione dell'Umbria e attraverso idonei strumenti e indicatori di analisi e valutazione messi a punto dall'Ente, come i monitoraggi quali-quantitativi sulla popolazione scolastica per ogni scuola-indirizzo formativo, conferenze pubbliche partecipative sul territorio, Strategia Aree interne, Osservatorio regionale.

In questo contesto, appare decisivo porre in essere tutte le iniziative volte a contrastare il fenomeno del "mismatch", al fine di colmare il divario tra la domanda e offerta di lavoro in relazione alle competenze professionali e formative acquisite in ambito scolastico, avviando in particolare un dialogo ed un confronto con il sistema produttivo e con le associazioni di categoria.

Il patrimonio immobiliare dell'Ente

Oltre al patrimonio destinato alla edilizia scolastica, si deve porre attenzione al restante patrimonio immobiliare che contempla gli immobili destinati ai propri uffici e comprende inoltre impianti sportivi ed il patrimonio disponibile a prevalente valenza culturale vincolata.

Di primaria importanza è il mantenimento dei livelli di sicurezza e servizio da garantire con la gestione e manutenzione ordinaria e straordinaria; si dovrà inoltre perseguire nei prossimi anni l'adeguamento, finalizzato alla valorizzazione, alla luce delle più recenti normative, del patrimonio immobiliare.

Sarà perseguita la valorizzazione del patrimonio immobiliare disponibile ed ad uso sportivo nell'ottica della messa a reddito che finanzia i costi di utilizzo ed intervento. Una corretta gestione del patrimonio va pertanto vista anche in funzione di un contenimento della spesa.

Una particolare attenzione sarà posta alla valorizzazione del patrimonio artistico-culturale di proprietà, al fine di garantirne la redditività e la migliore fruibilità, anche in funzione di promozione dell'area vasta.

La corretta gestione del patrimonio immobiliare disponibile dovrà comprendere anche un monitoraggio sugli adempimenti contrattuali delle locazioni attive e passive, nonché l'attenzione alle verifiche delle concessioni di beni immobili in essere, per la loro rivalutazione e rinegoziazione se non più in linea attuale con i valori di mercato.

Tutela dell'ambiente e del territorio e loro valorizzazione.

La gestione delle competenze residue rimaste in capo alla Provincia dopo la Riforma Del Rio e la L.R. 10/2015, comprende sia tutta l'attività di contenzioso ambientale della Provincia di Terni, sia l'attività autorizzatoria relativa alle procedure semplificate, la gestione delle istruttorie delle bonifiche dei siti inquinati, la gestione dei relativi catasti.

In riferimento all'attuale situazione delineata dal noto quadro normativo di riordino delle funzioni degli Enti locali, il Servizio Ambiente – Gestione bonifiche siti contaminati svolge le funzioni inerenti il controllo e la verifica degli interventi di bonifica ed il monitoraggio ad essi conseguenti per i siti presenti su tutto il territorio della Provincia di Terni – D.Lgs. 152/2006 e normative collegate.

In merito si prospetta che, nei prossimi due anni, il descritto Ufficio gestirà i relativi procedimenti di bonifica già in istruttoria, come segue:

- *Siti d'Interesse Regionale (S.I.R.), come individuati nell'Anagrafe dei siti contaminati della Regione Umbria;*
- *Siti d'Interesse Nazionale (S.I.N.), come individuati presso il Ministero dell'Ambiente e Tutela del Territorio;*
- *siti privati, come individuati nell'Anagrafe dei siti contaminati della Regione Umbria, a titolo esemplificativo, reti di distribuzione carburante, bonifica serbatoi e cisterne.*

Nell'ambito della programmazione si prevede di implementare le seguenti attività:

- *Supporto ai Comuni in materia di bonifica dei siti contaminati, mediante apposita convenzione, per fornire, in particolare, supporto normativo ed assistenza per attività di cantiere.*
- *Anagrafe dei siti contaminati della Regione Umbria: popolamento dati*

dell'Anagrafe per il periodo 1999 – 2013 in relazione a procedimenti di bonifica conclusi, ad oggi conservati esclusivamente su supporto cartaceo. La finalità è di consentire la tracciabilità della situazione ambientale per fini edilizi, urbanistici ed ambientali.

- *Collaborazione con Università degli Studi di Perugia, consistente in attività di assistenza e di tutoraggio agli studenti laureandi in materie scientifiche, già formalizzata negli anni 2013–2014.*

Nel contesto dell'attuale situazione dei ristrutturati Enti locali, il SERVIZIO AMBIENTE – GESTIONE PROCEDURE SEMPLIFICATE IMPIANTI RECUPERO RIFIUTI svolge le funzioni inerenti la verifica ed il controllo dei requisiti per l'applicazione delle procedure semplificate, con le modalità di cui agli artt. 214, 215, 216 D. Lgs. 152/2006 per gli impianti di recupero dei rifiuti situati su tutto il territorio della Provincia di Terni – D.Lgs. 152/2006, D.M. 5.2.1998 e normative collegate.

Il Servizio Gestione Procedure Semplificate gestirà i relativi procedimenti già in istruttoria, nonché quelli relativi alle nuove comunicazioni per l'avvio di impianti di recupero di rifiuti.

Nell'ambito della programmazione il descritto Ufficio prevede di implementare le seguenti attività: Elaborazione Protocollo interno di ristrutturazione dell'Ufficio, per le funzioni e per le attività, derivante dall'approfondimento della normativa di settore in relazione al mutato quadro normativo – L. 56/2014 e normative collegate - con particolare riferimento alla competenza dell'Ente Provincia nel procedimento di Autorizzazione Unica Ambientale.

Istituzione nuovo registro iscrizione procedure semplificate, in considerazione del mutato quadro normativo.

Alle competenze ambientali di sommano le competenze di gestione del territorio e di protezione civile nel cui ambito ci si propone di proseguire nella attività corrente di gestione degli atti di pianificazione (PTCT e Piani provinciale di Protezione Civile) con il puntuale assolvimento delle competenze inerenti i procedimenti regionali di VAS e VIA.

OBIETTIVI STRATEGICI DI VALORE PUBBLICO AMBITO 4:

6) Manutenzione e riqualificazione del patrimonio edilizio complessivo dell'Ente, con particolare attenzione agli edifici scolastici: individuazione di nuovi finanziamenti. Adeguamenti e miglioramenti dell'efficienza dal punto di vista strutturale-energetico e dal punto di vista dell'utilizzo.

L'obiettivo si propone di generare valore nel periodo 2024/2026 tramite la riqualificazione del patrimonio immobiliare non disponibile con particolare riferimento alla edilizia scolastica, incrementando i livelli di sicurezza degli stabili con attività di riqualificazione mirate a valere sulle risorse statali e regionali disponibili, prevalentemente sui fondi PNRR.

Coerentemente con le indicazioni nazionali le linee di intervento atterranno alla sicurezza in caso di sisma, in caso di incendio, alla messa in sicurezza delle parti non strutturali, al potenziamento della impiantistica sportiva a servizio delle scuole.

2.1.8 OBIETTIVI STRATEGICI DI VALORE PUBBLICO CON TARGET E INDICATORI

Di seguito, in base a quanto previsto nel Piano-tipo allegato al D.M. 132 del 30/06/2022 in materia di contenuti del PIAO, con riferimento agli OBIETTIVI STRATEGICI DI VALORE PUBBLICO del DUP 2024/2026 riportati sopra nella presente sezione del PIAO, si definiscono i target e gli indicatori di outcome/impatto su una selezione delle politiche dell'Ente che si traducono in creazione di Valore Pubblico:

AMBITO STRATEGICO 1 – AZIONE AMMINISTRATIVA DI QUALITA'

OBIETTIVO STRATEGICO DI VALORE PUBBLICO: Riduzione/mantenimento dei tempi di pagamento verso l'esterno, nell'ambito degli elementi connessi all'applicazione dei principi contabili per una più razionale ed adeguata azione amministrativa.

Per il periodo 2024/2025, a livello di Ente, tenuto conto dei risultati del 2023 (tempistica al di sotto dei tempi massimi previsti per legge), si definisce un target di mantenimento, nel senso di valore inferiore ai tempi massimi previsti dalla norma (trenta giorni).

Valore Pubblico: benessere economico

Stakeholder: cittadini e imprese

Target: mantenimento tempi nei limiti di legge

Tempi: 31/12/2024 e 31/12/2025

Indicatore: dato % verificato al 31/12/2024 e al 31/12/2025

Fonte: piattaforma certificazione crediti del MEF

AMBITO STRATEGICO 2 – QUALITA' DEI SERVIZI AI COMUNI, AI CITTADINI E ALLE IMPRESE

OBIETTIVO STRATEGICO DI VALORE PUBBLICO: Supporto ai comuni della Provincia con l'attività della Centrale Unica di Committenza (CUC) servizi e lavori, anche nell'ambito degli appalti connessi alle attività del PNRR, con riferimento sia ai tempi di svolgimento delle gare sia alla riduzione dell'eventuale contenzioso.

Per il periodo 2024/2025, tenuto conto dei risultati del 2023, si definisce un target di mantenimento della qualità elevata riscontrata con l'indagine sulla soddisfazione dei Comuni del territorio provinciale aderenti alla convenzione per la Centrale Unica di Committenza.

Valore Pubblico: benessere economico e sociale

Stakeholder: Comuni del territorio provinciale e, di conseguenza, cittadini e imprese

Target: mantenimento soddisfazione Comuni rilevata nel 2023

Tempi: 31/12/2024 e 31/12/2025

Indicatore: livello delle risposte verificato al 31/12/2024 e al 31/12/2025

Fonte: dati ufficiali sulle indagini esplesate dal Servizio CUC e dal Servizio Statistica dell'Ente.

AMBITO STRATEGICO 3 – RETE VIARIA E TRASPORTI

OBIETTIVO STRATEGICO DI VALORE PUBBLICO: Riqualficazione della rete viaria tramite manutenzione delle pavimentazioni stradali attraverso interventi di adeguamento finanziati con fondi statali.

In seguito della attività relativa al presente obiettivo tenuta nel 2023 ed alla disponibilità di finanziamento per il settore specifico e fermo restando le finalità originarie, gli obiettivi per l'anno 2023/2025 si ridefiniscono sul triennio 2024/2026 come di seguito. Il target di miglioramento è confermato nella percentuale di opere di scavalcamento, quali ponti, viadotti, sovrappassi e sottopassi da verificare e sui quali intervenire ove necessario con opere di sistemazione/consolidamento, tenendo conto che la sicurezza delle infrastrutture influenza la transitabilità dei trasporti eccezionali che veicolano le merci delle attività produttive

Valore Pubblico: benessere economico e sociale, sicurezza

Stakeholder: cittadini e imprese

Target **2024: Progettazione** opere di adeguamento conseguente agli esiti della valutazione di livello 2 secondo "LINEE GUIDA PER LA CLASSIFICAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO, LA VALUTAZIONE DELLA SICUREZZA ED IL MONITORAGGIO DEI PONTI ESISTENTI": finanziate a valere sul decreto ponti 1 D.M.225/2021 **completamento progettazione 75% interventi del piano**

Tempi: 31/12/2024

Indicatore: % di progetti esecutivi completati

Fonte: dati ufficiali dell'Ente sui progetti esecutivi validati

Target **2025: Avvio opere di adeguamento** conseguente agli esiti della valutazione di livello 2 secondo "LINEE GUIDA PER LA CLASSIFICAZIONE E GESTIONE DEL

RISCHIO, LA VALUTAZIONE DELLA SICUREZZA ED IL MONITORAGGIO DEI PONTI ESISTENTI”: finanziate a valere sul decreto ponti 1 D.M.225/2021 **completamento progettazione 100% interventi del piano, affidamento lavori 75% dei progetti completati**

Tempi: 31/12/2025

Indicatore: % di progetti esecutivi completati

Fonte: dati ufficiali dell’Ente sui progetti esecutivi validati

Indicatore: % di appalti affidati

Fonte: dati ufficiali dell’Ente sulle procedure di affidamento

Target 2026: completamento 100% verifiche di livello 3 o 4 conseguenti agli esiti della verifiche di livello 2 di opere di scavalco su viabilità provinciale secondo “LINEE GUIDA PER LA CLASSIFICAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO, LA VALUTAZIONE DELLA SICUREZZA ED IL MONITORAGGIO DEI PONTI ESISTENTI”:

Tempi: 31/12/2026

Indicatore: % di opere verificate

Fonte: dati ufficiali dell’Ente sugli interventi di verifica secondo report di valutazione come da linee guida

AMBITO STRATEGICO 4 – EDILIZIA E PATRIMONIO, OFFERTA FORMATIVA, AMBIENTE E TERRITORIO

OBIETTIVO STRATEGICO DI VALORE PUBBLICO: Manutenzione e riqualificazione del patrimonio edilizio complessivo dell’Ente, con particolare attenzione agli edifici scolastici: individuazione di nuovi finanziamenti. Adeguamenti e miglioramenti dell’efficienza dal punto di vista strutturale-energetico e dal punto di vista dell’utilizzo.

Tenendo conto delle disponibilità di finanziamento per il settore attinente il presente obiettivo strategico e fermo restando le finalità originarie, gli obiettivi per l’anno 2023/2025 si ridefiniscono sul triennio 2024/2026 come di seguito.

Si conferma il target di miglioramento relativo alla percentuale di Istituti Scolastici che saranno oggetto di interventi di riqualificazione, incrementando i livelli di sicurezza degli stabili con lavori mirati alla sicurezza in caso di sisma, in caso di incendio, alla messa in sicurezza delle parti non strutturali, al potenziamento della impiantistica sportiva a servizio delle scuole, a valere sulle risorse statali e regionali disponibili, prevalentemente sui fondi PNRR.

Valore Pubblico: benessere economico e sociale, sicurezza

Stakeholder: cittadini

Target 2024: avanzamento dei lavori almeno al 40 % del valore complessivo dei contratti di appalto relativi agli Istituti Scolastici oggetto di riqualificazione

Tempi: 31/12/2024

Indicatore: % lavori contabilizzati per gli Istituti riqualificati

Fonte: dati ufficiali dell'Ente sugli interventi di riqualificazione come da rendicontazioni relative alle fonti di finanziamento

Target **2025: avanzamento dei lavori almeno al 80 %** del valore complessivo dei contratti di appalto relativi agli Istituti Scolastici oggetto di riqualificazione

Tempi: 31/09/2025

Indicatore: % lavori contabilizzati per gli Istituti riqualificati

Fonte: dati ufficiali dell'Ente sugli interventi di riqualificazione come da rendicontazioni relative alle fonti di finanziamento

Target **2026: Completamento dei lavori 100 %** del valore complessivo dei contratti di appalto relativi agli Istituti Scolastici oggetto di riqualificazione corrispondente al 66% del complessivo patrimonio scolastico della provincia.

Tempi: 30/04/2026

Indicatore: % lavori contabilizzati per gli Istituti riqualificati

Fonte: dati ufficiali dell'Ente sugli interventi di riqualificazione come da rendicontazioni relative alle fonti di finanziamento

2.2 PERFORMANCE

La presente sezione costituisce il naturale sviluppo ed attuazione della parte strategica del Documento Unico di Programmazione 2024/2026 (DUP) riportata nella precedente sezione 2.1; in particolare vengono definiti gli obiettivi operativi afferenti ai quattro Ambiti Strategici del DUP, in un'ottica di piena integrazione degli strumenti di programmazione operativa, frutto dello stretto coordinamento fra le varie sezioni del PIAO (ad es. fra la presente sezione e le sezioni 2.3 "rischi corruttivi e trasparenza" e 3.4 "piano della formazione").

Ambiti strategici, relative attività e obiettivi strategici di valore pubblico

S1) AMBITO STRATEGICO 1 – AZIONE AMMINISTRATIVA DI QUALITA'

- Equilibri di bilancio e programmazione finanziaria
- Gli Organismi partecipati dell'Ente
- Acquisizione di beni e servizi. Ottimizzazione delle spese
- Attività interne e razionalizzazione delle funzioni
- Gare per lavori, servizi e forniture. Gestione delle procedure ed efficientamento dell'attività contrattuale
- Raccolta ed elaborazione dati statistici: loro diffusione interna ed esterna
- Risorse umane e loro gestione
- Ottimizzazione dell'organizzazione e della gestione dell'Ente
- Anticorruzione, Trasparenza e Privacy
- Controllo strategico e di gestione; relazione sulle performance
- Programmazione strategica ed operativa

OBIETTIVI STRATEGICI DI VALORE PUBBLICO:

- *Riduzione dei tempi di pagamento verso l'esterno, nell'ambito degli elementi connessi all'applicazione dei principi contabili per una più razionale ed adeguata azione amministrativa;*
- *Tempi procedurali, in particolari per quelli connessi alle autorizzazioni, al rilascio di documenti amministrativi richiesti su istanza di parte da soggetti esterni e allo svolgimento di attività connesse ad adempimenti relativi a convenzioni con altri soggetti esterni;*
- *Integrità pubblica.*

S2) AMBITO STRATEGICO 2 – QUALITA' DEI SERVIZI AI COMUNI, AI CITTADINI E ALLE IMPRESE

- Provincia Ente di Area Vasta e supporto ai Comuni del territorio
- Sicurezza, prevenzione e controllo

OBIETTIVO STRATEGICO DI VALORE PUBBLICO:

- *Supporto ai comuni della Provincia con l'attività della Centrale Unica di Committenza (CUC) servizi e lavori, anche nell'ambito degli appalti connessi alle attività del PNRR, con riferimento sia ai tempi di svolgimento delle gare sia alla riduzione dell'eventuale contenzioso.*

S3) AMBITO STRATEGICO 3 – RETE VIARIA E TRASPORTI

- Trasporti pubblici e privati
- Rete viaria

OBIETTIVO STRATEGICO DI VALORE PUBBLICO:

- *Riqualificazione della rete viaria tramite manutenzione delle pavimentazioni stradali attraverso interventi di adeguamento finanziati con fondi statali.*

S4) AMBITO STRATEGICO 4 – EDILIZIA E PATRIMONIO, OFFERTA FORMATIVA, AMBIENTE E TERRITORIO

- Edilizia Scolastica
- Programmazione e razionalizzazione della rete scolastica e dell'offerta formativa
- Il patrimonio immobiliare dell'Ente
- Tutela dell'ambiente e del territorio e loro valorizzazione.

OBIETTIVO STRATEGICO DI VALORE PUBBLICO:

- *Manutenzione e riqualificazione del patrimonio edilizio complessivo dell'Ente, con particolare attenzione agli edifici scolastici: individuazione di nuovi finanziamenti. Adeguamenti e miglioramenti dell'efficienza dal punto di vista strutturale-energetico e dal punto di vista dell'utilizzo.*

Aree e Strutture Organizzative

A) SEGRETERIA GENERALE

B) AREA AMMINISTRATIVA ECONOMICO FINANZIARIA

C) AREA TECNICO PATRIMONIALE

D) CORPO POLIZIA PROVINCIALE

E) AVVOCATURA PROVINCIALE

ELENCO OBIETTIVI OPERATIVI 2024

A) SEGRETERIA GENERALE

- S1.A.1) Modifiche al Regolamento provinciale sui controlli interni. (10%)**
Interarea con l'Area Amministrativa-Economico-Finanziaria
- S1.A.2) Modifica Manuale operativo per la disciplina sulla misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance. (10%)**
- S2.A.1) Nuovo Regolamento per la concessione del patrocinio della Provincia di Terni, per l'autorizzazione all'uso del logo rappresentativo dell'Ente e per la concessione dell'utilizzo dell'aula consiliare. (10%)**
- S1.A.3) Direttive interne per verifiche affidamenti infra 40 mila euro e subappalti nei contratti pubblici. (10%)**
- S1.A.4) Nomina Gestore e adozione di Linee guida con le misure organizzative adottate dalla Provincia di Terni in materia di contrasto ai fenomeni di riciclaggio. (10%)**
- S1.A.5) Iniziative di formazione negli ambiti dell'antiriciclaggio, dell'anticorruzione, della trasparenza, della privacy e dell'Integrità pubblica. (10%)**
- S2.A.2) Svolgimento della Giornata della Trasparenza rivolta a tutti i Cittadini, con particolare riferimento agli studenti degli Istituti Superiori di secondo grado del territorio provinciale. (10%)**
- S1.A.6) Aggiornamento del Registro delle attività di Trattamento di cui all'articolo 30 del Regolamento UE 2016/679 e procedure di data breach. (10%)**
- S2.A.3) Istituzione riconoscimento "Ape d'Oro". (10%)**
- S1.A.7) Coordinamento e restyling di tutti i Regolamenti vigenti dell'Ente. (10%)**

B) AREA AMMINISTRATIVA ECONOMICO FINANZIARIA

- S1.B.1 Customer satisfaction volta a verificare il grado di benessere dei dipendenti sul luogo di lavoro. (5%)** *(Prevenzione e Protezione)*
- S1.B.2 Digitalizzazione degli atti (Delibere di Consiglio, Delibere di Giunta, Delibere del Presidente, Determinazioni Dirigenziali) trasformando i documenti cartacei riferiti al periodo 2015/2020 in equivalenti digitali (non modificabili), consultabili on line tramite apposita procedura informatizzata. (5%)** *(Procedure informatiche centrali e supporto per il digitale, Sistemi informativi centrali e telecomunicazioni, Servizio Affari Generali)*

- S1.B.3 Customer satisfaction per i cittadini/visitatori dell'Ente. (5%) (Servizio Affari Generali)**
- S1.B.4 Indagine sulle informazioni richieste dai cittadini per il tramite del centralino dell'Ente. (5%) (Servizio Affari Generali)**
- S1.B.5 Recupero somme da attività sanzionatoria in materia ambientale anni 2020-2021. (5%) (Servizio Affari Generali)**
- S1.B.6 Ricognizione di tutte le pratiche assicurative in corso. (4%) (Servizio Affari Generali)**
- S2.B.1 Convenzionamento Comuni richiedenti per lo Sportello Europa. (4%) (Ufficio Europa)**
- S2.B.2 Customer satisfaction rivolta ai comuni convenzionati con l'Ente con l'obiettivo di mantenere/migliorare i risultati dell'anno 2023 per i servizi di committenza ausiliaria ai sensi del D.Lgs n. 36/2023. (5%) (Assistenza comuni)**
- S2.B.3 Implementazione piattaforma informatica RAI Convenzione "no women no panel". (5%) (Comunicazione Istituzionale)**
- S1.B.7 Regolamento per la disciplina degli incarichi extra-istituzionali. (5%) (Gestione giuridica del personale)**
- S1.B.8 Attuazione programmazione fabbisogni 2023/2025. (5%) (Gestione economica del personale)**
- S1.B.9 Processo di trasformazione digitale del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato-corretta alimentazione e allineamento della PCC. (5%) (Gestione e monitoraggio PCC)**
- S1.B.10 Rispetto dei tempi di pagamento dei documenti contabili. (5%) (Gestione di cassa, Gestione Bilancio)**
Interarea con l'Area Tecnico-Patrimoniale e la Segreteria Generale
- S1.B.11) Bando per la nomina dei rappresentanti dell'Ente in seno ad Enti, Associazioni ed Istituzioni. (5%) (Partecipate)**
- S1.B.12) Valutazione tecnica-economica volta a verificare la convenienza all'installazione di colonnina per ricarica auto elettrica. (4%) (Provveditorato ed economato)**
- S1.B.13) Riscossioni unificate tramite conto corrente di Tesoreria. (4%) (Reperimento risorse finanziarie)**
- S1.B.14) Regolamento patrocinio legale dipendenti e amministratori. (5%) (Servizio Affari Generali)**
- S1.B.15) Controlli sul divieto di pantouflage. (5%) (Servizio Gestione risorse umane)**
- S1.B.16) Nuovo Regolamento sui contratti pubblici dell'Ente. (5%) (Servizio Affari generali)**
Interarea con la Segreteria Generale
- S1.B.17) Verifica dell'Ente sulle garanzie fidejussorie presentate per l'affidamento dei contratti pubblici, nella fase delle dichiarazioni degli operatori economici, dei bandi di gara, delle determinazioni di aggiudicazione, dei contratti e degli atti di liquidazione. (4%) (Assistenza ai Comuni)**
- S2.B.4) Attuazione progetto Province e Comuni (P.I.C.O.) con U.P.I.. (5%) (Informatica)**

C) AREA TECNICO PATRIMONIALE

- S1.C.1) Verifiche dell'Ente sulle garanzie fidejussorie presentate per l'affidamento dei contratti pubblici, nella fase delle dichiarazioni degli operatori economici in caso di affidamento diretto senza previo confronto, delle determinazioni di aggiudicazione, dei contratti e degli atti di liquidazione. (8%)** *(Servizio Amministrativo Uffici Tecnici, Servizio Edilizia Scolastica Terni, Servizio Edilizia Scolastica e Civile sedi Narni - Amelia – Orvieto, Servizio Manutenzione Impianti Energy Manager, Servizio Interventi infrastrutturali e Viabilità Terni Narni Avigliano Umbro, Servizio Viabilità Amelia Orvieto Fabro Montecchio San Venanzo e Concessioni)*
- S4.C.1) Interventi di adeguamento Sismico, Antincendio e messa a norma di sicurezza elementi non strutturali edifici scolastici previsti nei programmi PNRR come da tabella relativa pubblicata sul sito amministrazione trasparente. (8%)** *(Servizio Edilizia Scolastica Terni, Servizio Edilizia Scolastica e Civile sedi Narni - Amelia – Orvieto, Servizio Manutenzione Impianti Energy Manager)*
- S4.C.2) Efficientamento della spese per utenze idriche. (8%)** *(Servizio Manutenzione Impianti Energy Manager)*
- S3.C.1) Riduzione dei tempi dei procedimenti in particolare per quelli connessi alle autorizzazioni. (8%)** *(Servizio Interventi infrastrutturali e Viabilità Terni Narni Avigliano Umbro, Servizio Viabilità Amelia Orvieto Fabro Montecchio San Venanzo e Concessioni, Servizio Trasporti)*
- S3.C.2) Miglioramento della sicurezza dei ponti delle strade provinciali esecuzioni interventi. (8%)**
(Servizio Interventi infrastrutturali e Viabilità Terni Narni Avigliano Umbro, Servizio Viabilità Amelia Orvieto Fabro Montecchio San Venanzo e Concessioni)
- S3.C.3) Customer satisfaction rivolta ai Comuni con l'obiettivo di mantenere/migliorare la qualità della manutenzione delle strade provinciali e regionali. (8%)**
(Servizio Interventi infrastrutturali e Viabilità Terni Narni Avigliano Umbro, Servizio Viabilità Amelia Orvieto Fabro Montecchio San Venanzo e Concessioni)
- S4.C.3) Rinnovo convenzione di gestione degli impianti sportivi provinciali scolastici e non. (7%)** *(Servizio Patrimonio e Gestione Impianti Sportivi)*
- S3.C.4) Customer satisfaction rivolto alle autoscuole. (7%)** *(Servizio Trasporti)*
- S4.C.4) Regolamentazione attività di ufficio relativamente alle verifiche bonifiche siti inquinanti. (7%)** *(Servizio Ambiente)*
- S4.C.5) Definizione ed attivazione delle procedure di erogazione fondi per assistenza scolastica studenti diversamente abili scuole superiori ai comuni - DGR 1205 15/11/2023". (8%)** *(Servizio Istruzione)*
- S1.C.2) Efficientamento e razionalizzazione procedure di acquisto beni e servizi per manutenzione ordinaria. (8%)** *(Servizio Amministrativo Uffici Tecnici, Servizio Edilizia Scolastica Terni, Servizio Edilizia Scolastica e Civile sedi Narni - Amelia – Orvieto, Servizio Manutenzione Impianti Energy Manager, Servizio Interventi infrastrutturali e Viabilità Terni Narni Avigliano Umbro, Servizio Viabilità Amelia Orvieto Fabro Montecchio San Venanzo e Concessioni)*

S2.C.1 Game Upi progetto 2024. (7%) *(Servizio Amministrativo Uffici Tecnici)*
Interarea con la Segreteria Generale

S4.C.6 Progetto per la realizzazione dello Spazio De Felice presso il Liceo Artistico. (8%)
(Servizio Edilizia Scolastica Terni, Servizio Patrimonio e Gestione Impianti Sportivi)

D) CORPO POLIZIA PROVINCIALE

S2.D.1 Presidiare il territorio provinciale anche in risposta ad istanze derivanti da accordi tra Enti. (50%)

S2.D.2 Coordinamento degli interventi di controllo faunistico ex art.19 L.157/1992. (50%)

E) AVVOCATURA PROVINCIALE

S1.E.1) Classificare e archiviare i fascicoli relativi al contenzioso a partire dall'anno 2008, escluso quello assicurativo. (30%)

S1.E.2) Predisporre report con cadenza trimestrale, relativi ai giudizi pendenti e alle controversie stragiudiziali in corso. (35%)

S1.E.3) Migliorare l'attività stragiudiziale resa dall'Avvocatura all'Amministrazione. (35%)

Riepilogo obiettivi operativi derivati da altre sezioni del PIAO

SEGRETERIA GENERALE

Sezione 2.3 e Allegato 2

S1.A.1) Modifiche al Regolamento provinciale sui controlli interni

S1.A.2) Modifica Manuale operativo per la disciplina sulla misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance

S2.A.1) Nuovo Regolamento per la concessione del patrocinio della Provincia di Terni, per l'autorizzazione all'uso del logo rappresentativo dell'Ente e per la concessione dell'utilizzo dell'aula consiliare

S1.A.3) Direttive interne per verifiche affidamenti infra 40 mila euro e subappalti nei contratti pubblici

Sezione 2.3

S1.A.4) Nomina Gestore e adozione di Linee guida con le misure organizzative adottate dalla Provincia di Terni in materia di contrasto ai fenomeni di riciclaggio

S1.A.5) Iniziative di formazione negli ambiti dell'antiriciclaggio, dell'anticorruzione, della trasparenza, della privacy e dell'Integrità pubblica

S2.A.2) Svolgimento della Giornata della Trasparenza rivolta a tutti i Cittadini, con particolare riferimento agli studenti degli Istituti Superiori di secondo grado del territorio provinciale

S1.A.6) Aggiornamento del Registro delle attività di Trattamento di cui all'articolo 30 del Regolamento UE 2016/679 e procedure di data breach

AREA AMMINISTRATIVA ECONOMICO FINANZIARIA

Sezione 2.1

S1.B.10) Rispetto dei tempi di pagamento dei documenti contabili

S2.B.2) Customer satisfaction rivolta ai comuni convenzionati con l'Ente con l'obiettivo di mantenere/migliorare i risultati dell'anno 2023 per i servizi di committenza ausiliaria ai sensi del D.Lgs n. 36/2023

Sezione 2.3

S1.B.15) Controlli sul divieto di pantouflage

Sezione 3.3

S1.B.8 Attuazione programmazione fabbisogni 2023/2025

Sezione 3.5

S1.B.2) Digitalizzazione degli atti (Delibere di Consiglio, Delibere di Giunta, Delibere del Presidente, Determinazioni Dirigenziali) trasformando i documenti cartacei riferiti al periodo 2015/2020 in equivalenti digitali (non modificabili), consultabili on line tramite apposita procedura informatizzata.

S1.B.9) Processo di trasformazione digitale del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato-corretta alimentazione e allineamento della PCC

S2.B.4) Attuazione progetto Province e Comuni (P.I.C.O.) con U.P.I.

Allegato 2

S1.B.7) Regolamento per la disciplina degli incarichi extra-istituzionali

S1.B.14) Regolamento patrocino legale dipendenti e amministratori

S1.B.16) Nuovo Regolamento sui contratti pubblici dell'Ente

S1.B.17) Verifica dell'Ente sulle garanzie fidejussorie presentate per l'affidamento dei contratti pubblici, nella fase delle dichiarazioni degli operatori economici, dei bandi di gara, delle determinazioni di aggiudicazione, dei contratti e degli atti di liquidazione.

AREA TECNICO PATRIMONIALE

Sezione 2.1

S4.C.1) Interventi di adeguamento Sismico, Antincendio e messa a norma di sicurezza elementi non strutturali edifici scolastici previsti nei programmi PNRR come da tabella relativa pubblicata sul sito amministrazione trasparente.

S3.C.2) Miglioramento della sicurezza dei ponti delle strade provinciali esecuzioni interventi.

Allegato 2

S1.C.1) Verifiche dell'Ente sulle garanzie fidejussorie presentate per l'affidamento dei contratti pubblici, nella fase delle dichiarazioni degli operatori economici in caso di affidamento diretto senza previo confronto, delle determinazioni di aggiudicazione, dei contratti e degli atti di liquidazione.

Riepilogo obiettivi per ambito strategico e strutture organizzative

Ambiti strategici / Strutture organizzative	S1) Ambito strategico 1 – azione amministrativa di qualità	S2) Ambito strategico 2 – qualità dei servizi ai Comuni, ai cittadini e alle imprese	S3) Ambito strategico 3 – rete viaria e trasporti	S4) Ambito strategico 4 – edilizia e patrimonio, offerta formativa, ambiente e territorio	Totale obiettivi per struttura organizzativa
A) Segreteria generale	7	3			10
B) Area amministrativa economico finanziaria	17	4			21
C) Area tecnico patrimoniale	2	1	4	6	13
D) Corpo polizia provinciale		2			2
E) Avvocatura provinciale	3				3
Totale obiettivi per ambito strategico	29	10	4	6	49
Distribuzione percentuale degli obiettivi per ambito strategico	59,2%	20,4%	8,2%	12,2%	100,0%

LE SCHEDE CON I SINGOLI OBIETTIVI PER OGNI AREA E/O STRUTTURA DELL'ENTE SONO RIPORTATI NELL'ALLEGATO 5 DEL PRESENTE P.I.A.O.

INCIDENZA OBIETTIVI SULLA RIDUZIONE DEI TEMPI DI PAGAMENTO

L'art. 4bis, comma 2, del D.L. 13/2023 convertito nella legge 41/2023 prevede:

“2. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64.”

Nell'ambito della presente sezione 2.2 del PIAO 2024/2026 è stato inserito uno specifico obiettivo operativo interarea codificato “**S1.B.10**” relativo al rispetto dei tempi di pagamento che, peraltro, fa seguito alla medesima tipologia di obiettivi già presenti nei Piani della Performance 2022/2024 e 2023/2025.

In sede di rendicontazione sul raggiungimento degli obiettivi 2024 si terrà conto delle performance relativi a tale obiettivo (intendendosi il target di mantenimento nel senso di valore rilevato al 31/12/2024 inferiore ai tempi massimi di pagamento previsti dalla norma, pari a trenta giorni), anche ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato dei Dirigenti, in misura non inferiore al 30 per cento; il tutto nelle more dell'adeguamento del vigente Sistema di valutazione e rendicontazione delle performance.



PROVINCIA DI TERNI

PIAO 2024/2026

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

INDICE

PARTE I - PREMESSE	100
Articolo 1 - OGGETTO DELLA SOTTOSEZIONE 2.3	100
Articolo 2 – I SOGGETTI CHE CONCORRONO ALLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	101
Articolo 3 - PROCEDURE DI FORMAZIONE E ADOZIONE DELLA SOTTOSEZIONE - OBIETTIVI GENERALI STRATEGICI	104
PARTE II – ANALISI, PONDERAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO	105
Articolo 4 – ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	105
Articolo 5 – ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	105
Articolo 6 - AREE E ATTIVITÀ A RISCHIO - ANALISI DEI PROCESSI, IDENTIFICAZIONE, ANALISI E PONDERAZIONE DEI RISCHI – TRATTAMENTO DEL RISCHIO - MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE	105
PARTE III - MISURE DI PREVENZIONE GENERALI	114
Articolo 7 - MISURE DI PREVENZIONE COMUNI A TUTTE LE AREE E LE ATTIVITÀ A RISCHIO	114
Articolo 8 – OBBLIGHI DELLE SOCIETÀ ED ALTRI ENTI PARTECIPATI	135
Articolo 9 - CODICE DI COMPORTAMENTO INTEGRATIVO	137
PARTE IV - FORMAZIONE	138
Articolo 10 - LA FORMAZIONE DEL PERSONALE IMPIEGATO NEI SETTORI A RISCHIO	138
PARTE V - TRASPARENZA	140
Articolo 11 - TRASPARENZA E ACCESSIBILITÀ	140
Articolo 12 - ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI DELL'AMMINISTRAZIONE	140
Articolo 13 - OBIETTIVI IN MATERIA DI TRASPARENZA	140
Articolo 14 - SOGGETTI RESPONSABILI	141
Articolo 15 - DATI DA PUBBLICARE	141
Articolo 16 - IL PROCESSO DI PUBBLICAZIONE E L'AGGIORNAMENTO	143

Articolo 17 - CONTROLLO E MONITORAGGIO	143
Articolo 18 - SANZIONI	143
Articolo 19 - ACCESSO CIVICO e PRIVACY	144
PARTE VI - PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, TRASPARENZA E PERFORMANCE	146
Articolo 20 - COLLEGAMENTI CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE	146
Articolo 21 - VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI	148
PARTE VII - DISPOSIZIONI FINALI	149
Articolo 22 - MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DELLA SEZIONE 2.3 DEL PIAO	149
Articolo 23 - COMUNICAZIONI	150

PARTE I - PREMESSE

Articolo 1 - OGGETTO DELLA SOTTOSEZIONE 2.3

1. La presente sottosezione 2.3 del PIAO 2024/2026 della Provincia di Terni, relativa “Rischi corruttivi e alla Trasparenza”, intende fornire un quadro dei soggetti coinvolti nella gestione dei rischi e della struttura organizzativa per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, nonché, tenendo conto dell’analisi dei processi e dei dati di contesto interno ed esterno inseriti nella precedente sezione 1, identificare, analizzare e ponderare i rischi corruttivi, indicare di conseguenza le misure generali e le misure specifiche per contenere tali rischi. Tali misure costituiscono, a tutti gli effetti, obiettivi operativi dell’Ente, inseriti nella sottosezione 2.2 – Performance del presente PIAO.

2. Nella materia oggetto di questa sottosezione, è importante tenere conto di quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato dall’ANAC in data 17/1/2023, aggiornato poi con Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, del fatto che anche la presente sottosezione contribuisce alla creazione di Valore Pubblico come indicato nella precedente sottosezione 2.1 (in quanto l’integrità, la trasparenza e, più in generale, tutte le misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi rappresentano la cornice necessaria affinché l’attività amministrativa possa svolgersi al riparo da inquinamenti e sviamenti di potere, in un’ottica di piena integrazione fra gli strumenti di programmazione e monitoraggio, tipica del PIAO) e, in quanto tale, è strettamente legata al Documento Unico di Programmazione 2024/2026 (DUP), approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 40 del 6/12/2023, che ha designato quattro macro Ambiti Strategici all’interno dei quali, nell’ambito strategico n. 1 – Azione Amministrativa di Qualità – ha collocato l’Obiettivo strategico n. 3 (Integrità pubblica) nel quale si prevede, in prosecuzione agli obiettivi previsti per l’anno 2023, per gli anni 2024/2026: l’entrata a regime del codice di comportamento integrativo recentemente modificato con deliberazione Presidenziale n. 107 del 18/10/2023 alla luce delle modifiche intervenute sul D.P.R. 62/2013 ad opera del D.P.R. 81/2023; la formazione del personale dell’Ente su integrità pubblica, anticorruzione e trasparenza; la prosecuzione nell’attività di revisione dell’impianto regolamentare dell’Ente nell’ottica della semplificazione, dell’accesso, della trasparenza, della tutela dei dati personali; la predisposizione di scadenziari, modelli per le dichiarazioni e sistemi di monitoraggio in grado di gestire nel corso dell’anno l’intero processo che è strettamente funzionale alla creazione di Valore Pubblico”.

3. Occorre inoltre tenere in particolare conto, alla luce di importanti novità normative/amministrative/organizzative, delle questioni relative:

- alle specifiche indicazioni fornite da ANAC nell’ambito del PNA 2022 relativamente, fra l’altro, a specifiche check-list per la predisposizione della sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO, a specifiche check-list per la gestione dei rischi nella materia dei contratti e con particolare riferimento al conflitto di interesse, alla figura del RPCT e all’istituto del *pantouflage*;
- ai fondi gestiti dall’Ente nell’ambito dei progetti del PNRR, relativi soprattutto, per le Province, ad interventi di messa in sicurezza degli edifici scolastici, che impongono un diverso approccio all’analisi e all’individuazione dei rischi, alle misure applicabili nonché ai controlli;
- alle indicazioni fornite da ANAC su rischi corruttivi e di *maladministration* in ordine ai contratti pubblici, contenute nell’aggiornamento al PNA 2022 adottato con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, alla luce del nuovo Codice dei contratti pubblici di cui al D.Lgs. 36/2023, entrato in vigore il 1/7/2023 ed ora pienamente a regime dal 1/1/2024, soprattutto con riguardo agli obblighi di trasparenza e ai relativi diversi periodi cui applicare normative ed obblighi diversificati;
- alle novità in materia di *whistleblowing* di cui alla Direttiva UE 2019/1937, recepito mediante D.Lgs. 24/2023, in realtà già contenute nel PIAO 2023/2025, lette ora, però, alla luce delle intervenute nuove Linee guida ANAC approvate con Deliberazione n. 311 del 12 luglio 2023;
- alle esigenze di sempre maggiore digitalizzazione dell’attività, anche per finalità di tracciamento del lavoro e degli atti con l’obiettivo di un migliore contenimento dei rischi corruttivi;

- alle esigenze di monitoraggio della presente sottosezione 2.3 che, se da un lato mantiene una sua autonomia, come indicato da ANAC, non può non dialogare con le altre sezioni del PIAO in un'ottica di monitoraggio integrato e coordinato;
- agli effetti dell'ultimo intervento di riorganizzazione dell'Ente ad opera della deliberazione Presidenziale n. 134 del 28 novembre 2023 di istituzione dell'Avvocatura Provinciale e di conseguente ridefinizione della dotazione organica e del Piano delle attribuzioni;
- ai contenuti dell'ultimo Rapporto di Trasparency International sulla percezione delle corruzione a livello nazionale e globale - anno 2023.

4. La presente sottosezione costituisce altresì, ovviamente, aggiornamento delle misure di contrasto alla corruzione adottate dall'Ente a partire dall'entrata in vigore della Legge 190/2012, mediante gli specifici piani di volta in volta formalmente approvati.

5. Destinatari delle misure anticorruptive sono:

- a) amministratori;
- b) dirigenti;
- c) incaricati di elevata qualificazione;
- d) dipendenti;
- e) collaboratori, concessionari, incaricati di pubblici servizi e soggetti privati preposti all'esercizio di attività amministrative di cui all'art. 1, comma 1-ter, della L. 241/90.

Articolo 2 – I SOGGETTI CHE CONCORRONO ALLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

1. Al Consiglio Provinciale spetta di approvare gli obiettivi strategici, anche in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, nell'ambito degli Ambiti strategici definiti nel Documento Unico di Programmazione.

2. Il Presidente della Provincia nomina il RPCT e definisce, approvando il PIAO nei termini di legge, le misure in materia di prevenzione della corruzione ed in materia di trasparenza, nell'ambito della presente sottosezione 2.3; tali misure, integrate con fasi, tempistiche, responsabili, indicatori e targets, costituiscono a tutti gli effetti obiettivi operativi dell'Ente inseriti nella sezione 2.2 - Performance del PIAO.

3. Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza (in seguito solo Responsabile o Responsabile Anticorruzione o RPCT) nella Provincia di Terni, nominato con Decreto del Presidente n. 1222 del 25/07/2022, è il Segretario Generale dell'Ente. Anche alla luce di quanto puntualizzato in merito al RPCT dall'allegato 3 del PNA 2022, il Responsabile esercita i compiti attribuiti dalla legge e dalla presente sottosezione 2.3, in particolare:

- a) elabora la proposta della sottosezione anticorruzione e trasparenza del PIAO ed i successivi aggiornamenti da sottoporre alla Presidente nell'ambito della proposta di PIAO ai fini della necessaria approvazione, secondo le procedure di cui al successivo art. 3;
- b) coordina, d'intesa con i Dirigenti di Area, l'attuazione delle misure, verifica e propone la modifica delle stesse quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano modifiche normative rilevanti, mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione che incidono sull'ambito di prevenzione della corruzione;
- c) definisce, di concerto con i dirigenti, le procedure appropriate per la rotazione del personale negli incarichi di responsabilità, in particolar modo negli uffici maggiormente esposti al rischio di reati corruttivi;
- d) definisce, di concerto con i dirigenti, le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti che operano in ambiti individuati quali particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- e) entro il 15 dicembre di ogni anno, o entro il diverso termine fissato per legge o dall'ANAC (per la relazione 2023 il termine è stato fissato al 31/01/2024), pubblica sul sito web istituzionale dell'Ente una relazione recante i risultati dell'attività svolta;

- f) controlla l'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, in merito a completezza, chiarezza e aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio per i procedimenti disciplinari i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- g) si occupa delle istanze di accesso civico semplice, nonché dell'eventuale riesame delle istanze di accesso civico generalizzato, nei casi di diniego totale o parziale o di mancata risposta entro il termine indicato dall'art. 5, comma 6, del D.Lgs. 33/2013, qualora il richiedente ne faccia espressa richiesta, anche in applicazione del vigente "Regolamento in materia di accesso civico semplice, accesso civico generalizzato e accesso documentale";
- h) assicura la diffusione del Codice di Comportamento di cui al D.P.R. 62/2013 per il tramite dei servizi di gestione del personale, nonché il monitoraggio annuale sulla sua attuazione, anche avvalendosi dei dati forniti dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari;
- i) vigila sul rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità di cui al D.Lgs. 39/2013 - ivi comprese le verifiche in merito alla corretta attuazione delle misure di prevenzione in materia di *pantouflage* - di concerto con l'ANAC;
- j) riceve le segnalazioni da parte dei cc.dd. "*whistleblowers*" e pone in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi, da intendersi quale prima imparziale deliberazione sulla sussistenza del c.d. "*fumus*" di quanto rappresentato nella segnalazione, garantendo l'anonimato del segnalante;
- k) sollecita, ove necessario, l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati del c.d. "R.A.S.A." (Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante).

4. Ai Dirigenti dell'Ente sono attribuite le seguenti competenze, sulla base della legge 190/2012, del Piano Nazionale Anticorruzione e della presente sottosezione del PIAO:

- svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'Autorità giudiziaria;
- predispongono la relazione di cui agli artt. 3 e 22 della presente sottosezione del PIAO e la connessa attestazione di avvenuta applicazione dello stesso per l'Area di competenza;
- partecipano attivamente al processo di analisi, ponderazione e gestione del rischio, anche proponendo le misure di prevenzione;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento integrativo richiamato all'art. 9 della presente sottosezione del PIAO per quanto riguarda l'Area di competenza e verificano le ipotesi di violazione;
- svolgono direttamente, se richiesti, attività di formazione per il personale assegnato in base a quanto previsto nel Piano di formazione cui al successivo art. 10, integrato nella sezione 3.4 del presente PIAO;
- adottano le misure gestionali e, per quanto di competenza, l'avvio dei procedimenti disciplinari, la sospensione, nonché, in base ai criteri definiti dalla presente sottosezione del PIAO, la rotazione del personale;
- in generale, osservano e fanno osservare per quanto di competenza le misure contenute nella presente sottosezione del PIAO;
- rendono le dichiarazioni previste dalla normativa e dal presente Piano in materia di inconfiribilità/incompatibilità, assenza di conflitti di interesse, situazione patrimoniale e reddituale.

5. I titolari di incarichi di Elevata Qualificazione collaborano con il rispettivo Dirigente per tutte le attività riportate al precedente punto 4 del presente articolo e, in particolare:

- danno comunicazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità, come previsto nell'allegato 4 del presente PIAO;

- supportano il proprio Dirigente nella partecipazione al processo di gestione dei rischi corruttivi;
- applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- propongono misure di rotazione e di formazione.

6. I Referenti del Responsabile in materia di anticorruzione sono i Dirigenti dell'Ente; a tal fine i due termini, "Dirigente" e "referente", sono utilizzati indistintamente nella presente sottosezione del PIAO. I Dirigenti possono comunque nominare, con atto motivato ed entro 30 giorni dall'approvazione della presente sottosezione del PIAO o di ogni suo aggiornamento, per l'Area di competenza, un referente diverso. Dopo la prima nomina si presume invariato il nome del referente, salvo diversa comunicazione.

I referenti curano la tempestiva comunicazione delle informazioni previste nella presente sottosezione del PIAO nei confronti del Responsabile. Dell'operato dei referenti, qualora non coincidenti con i Dirigenti, ai fini della presente sottosezione del PIAO, risponde in ogni caso il relativo Dirigente.

7. I dipendenti dell'Ente partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione, osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sottosezione del PIAO, osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi, partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione in base alle indicazioni del proprio Dirigente e/o dell'incaricato di Elevata Qualificazione di riferimento, rendono le prescritte dichiarazioni all'atto dell'assegnazione all'ufficio o del successivo trasferimento ad altro ufficio.

8. I collaboratori esterni, per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sottosezione del PIAO e osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione Provinciale segnalando, se del caso, eventuali situazioni di illecito.

9. Il Nucleo di Valutazione partecipa al processo di valutazione del rischio. In particolare:

- considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti;
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);
- esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento integrativo adottato dall'Amministrazione (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);
- verifica la corretta applicazione della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato;
- verifica la coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione (nell'ambito del PIAO) con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance;
- verifica la Relazione annuale del RPCT e riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

10. Il Collegio dei Revisori dei Conti analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza, nonché esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.

11. L'Ufficio per i Procedimenti disciplinari (UPD) svolge procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza, provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'Autorità Giudiziaria, Provincia di Terni

propone, di concerto con il RPCT e ove necessario, l'aggiornamento del Codice di comportamento integrativo.

12. Stakeholders: come specificato nell'articolo 3, ai fini della predisposizione della sotto-sezione 2.3 del PIAO importante è anche il contributo degli stakeholders il quale si concreta in eventuali osservazioni dagli stessi formulate, alla sotto-sezione di che trattasi, a seguito della pubblicazione, sul sito web dell'Ente, di avviso per la presentazione di proposte.

Articolo 3 - PROCEDURE DI FORMAZIONE E ADOZIONE DELLA SOTTOSEZIONE - OBIETTIVI GENERALI STRATEGICI

1. Entro il 30 novembre di ogni anno ciascun Dirigente trasmette al Responsabile la relazione sulle attività svolte in attuazione della presente sottosezione del PIAO, in base ai contenuti dell'art. 22 della stessa, le proprie proposte aventi ad oggetto l'aggiornamento delle aree a rischio, riportando, altresì, le concrete misure organizzative adottate o da adottare dirette a contrastare il rischio rilevato, nonché le rispettive esigenze formative, sulla base dell'apposita scheda-tipo (**Modello A dell'Allegato n. 3** al presente PIAO). Qualora tali misure comportino degli oneri economici per l'Ente, le proposte dovranno indicare la stima delle risorse finanziarie occorrenti per le quali dovranno essere richiesti specifici stanziamenti di bilancio.

2. Entro il 31 dicembre, salvo proroghe sui tempi di approvazione del Bilancio, il Responsabile, sulla base degli obiettivi strategici contenuti nel DUP e sulla scorta delle indicazioni raccolte ai sensi del precedente comma, previa interlocuzione diretta con i Dirigenti o con i referenti e/o con i loro collaboratori qualora specificamente indicati a tali fini, elabora lo schema della sottosezione 2.3 del PIAO recante l'indicazione delle eventuali risorse finanziarie e strumentali occorrenti per la relativa attuazione, e lo trasmette al Presidente della Provincia. Tale processo prevede passaggi intermedi di coinvolgimento della struttura dirigenziale e direttiva, nonché del Nucleo di Valutazione e, ovviamente, del Presidente stesso.

A tal fine, con riferimento alla presente sottosezione del PIAO, si sono svolti i seguenti passaggi:

- con Delibera del Consiglio Provinciale n. 30 del 23 ottobre 2023 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024/2026 e con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 40 del 6/12/2023 è stata approvata la Nota di Aggiornamento del DUP 2024/2026; tale documento ha disegnato quattro macro Ambiti Strategici all'interno dei quali, nell'ambito strategico n. 1 – Azione Amministrativa di Qualità – ha collocato l'Obiettivo strategico n. 3 (Integrità pubblica), come meglio precisato al precedente articolo 1, comma 2;

- a partire dal mese di dicembre 2023 si sono svolti numerosi incontri con i Dirigenti dell'Ente, il funzionario preposto alle attività in materia di anticorruzione e trasparenza, nonché con il Presidente, finalizzati a concordare gli indirizzi per la predisposizione della nuova sottosezione 2.3 del PIAO, nell'ambito della attività coordinate per la redazione di tale Piano integrato. Si è inoltre discusso delle attività formative specifiche da tenersi nel 2023, proseguendo la proficua attività posta in essere nel 2022;

- in data 4/1/2024 è stato pubblicato sul sito web dell'Ente l'avviso al pubblico per la presentazione di eventuali proposte in merito all'aggiornamento del Piano Triennale Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza (oggi sottosezione 2.3 del PIAO); nel periodo di pubblicazione dell'avviso – dal 4/1/2024 al 31/01/2024 – non sono pervenute osservazioni;

- in data 31/1/2024 è stata pubblicata sul sito web dell'Ente la Relazione annuale del RPCT sull'attività 2023, in base a quanto previsto dall'art. 1, comma 14, della Legge 190/2012.

PARTE II – ANALISI, PONDERAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO

La prima fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'Amministrazione per le specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali o per le caratteristiche strutturali interne.

Articolo 4 – ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

1. Si fa espresso rinvio all'analisi del contesto esterno contenuta nella sezione 1 del presente PIAO.

Articolo 5 – ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

1. Si fa espresso rinvio all'analisi del contesto interno contenuta nella sezione 1 del presente PIAO.

2. L'analisi del contesto interno, alla luce delle informazioni sopra sinteticamente richiamate, è stata ovviamente integrata con le relazioni presentate dai Dirigenti dell'Ente, in base a quanto previsto dall'art. 22, comma 2, della presente sezione del PIAO (mediante il modello A sopra richiamato), quindi utilizzata nella fase di analisi dei processi e del connesso rischio corruttivo, di cui al successivo art. 6.

Articolo 6 - AREE E ATTIVITÀ A RISCHIO - ANALISI DEI PROCESSI, IDENTIFICAZIONE, ANALISI E PONDERAZIONE DEI RISCHI – TRATTAMENTO DEL RISCHIO - MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE

1. In via generale, tenendo conto del lavoro svolto nelle precedenti edizioni del Piano nonché del nuovo approccio all'analisi dei processi e, conseguentemente, all'individuazione, analisi e ponderazione dei rischi corruttivi di cui al nuovo PNA 2019 e al PNA 2022, si è proceduto nel corso degli anni con un approccio graduale ad una revisione dei processi e ad una loro più dettagliata analisi e descrizione in sotto-fasi più specifiche, partendo, ovviamente, dalle aree che la legge individua come a maggior rischio di corruzione (erogazione di benefici e vantaggi economici da parte dell'Ente, anche mediati o indiretti; rilascio di concessioni o autorizzazioni e atti similari; procedure di assunzione e/o di utilizzo di personale; progressioni in carriera; incarichi e consulenze; affidamento di commesse pubbliche - appalti - specie quelle con più elevato livello di discrezionalità e con particolare riferimento agli interventi del PNRR) fino alle altre aree di rischio, sotto dettagliatamente indicate.

2. Come è noto, l'analisi del rischio è un'attività che viene posta in essere solo dopo aver provveduto all'analisi dei processi dell'Ente, intendendo per "processo" una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un *output* destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente); quest'ultima attività si avvale anche della continua attività di monitoraggio dei procedimenti dell'Ente.

3. In particolare, partendo dalla mappatura dei processi riportata nella sezione 1 e nell'Allegato 1 del presente PIAO, si procede in questa sede ad una analisi e ponderazione dei rischi, con l'indicazione delle eventuali misure specifiche da porre in essere.

4. Alla luce dell'analisi dei processi, le Aree di rischio esaminate ai fini del presente Piano sono catalogabili in:

- **Obbligatorie:** sono quelle riportate al comma 1 del presente articolo, riassumibili in quattro grandi gruppi (Acquisizione e Progressione del personale; Affidamento di lavori, servizi e forniture, con particolare Provincia di Terni

riferimento agli interventi del PNRR/PNC; Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario; Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario);

- **Generali:** Entrate, spese e patrimonio; Controlli e sanzioni; Incarichi e nomine; Affari legali e contenzioso. La notevole mole di risorse stanziata dalle istituzioni europee, unita alla semplificazione delle procedure di affidamento delle commesse pubbliche per finalità di snellimento e speditezza, impongono particolare attenzione proprio sulle procedure di affidamento e gestione degli appalti, come indicato dall'ANAC nel PNA 2022/2024 e nel conseguente aggiornamento 2023;

- **Specifiche:** sono le ulteriori Aree analizzate nella Provincia di Terni, relative a Incidentistica stradale, Rimborsi tributari, Strumenti urbanistici.

4. L'analisi del rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio può produrre (probabilità e impatto) per giungere, attraverso apposita ponderazione, alla determinazione dell' "indice di rischio".

Il PNA 2019 ha mutato radicalmente l'indirizzo precedente (fornito con l'allegato 5 del PNA 2013) in merito alla metodologia per la ponderazione del rischio; tale ponderazione non va più svolta con criteri quantitativi (numerici) ma con criteri qualitativi, cioè mediante specifici approfondimenti che rendano un risultato motivato finalizzato all'individuazione del corretto indice di rischio per ogni processo o fase di processo; per questo motivo nella presente sezione 2.3 del PIAO 2024/2026 si adotta il criterio qualitativo di ponderazione dei rischi. Per ciascuna attività esaminata è stato quindi stimato il valore della probabilità e il valore dell'impatto.

La stima della probabilità tiene conto, tra gli altri fattori, del sistema dei controlli vigenti. A tal fine, per controllo si intende qualunque strumento di monitoraggio o verifica utilizzato nell'Ente che sia utile per ridurre la probabilità del rischio (e, quindi, sia il sistema dei controlli legali, come il controllo preventivo e il controllo di gestione, sia altri meccanismi di controllo attualmente in uso quali, ad es., quelli successivi svolti dal Segretario Generale sulla regolarità amministrativa dei provvedimenti dirigenziali in base al D.L. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, disciplinati nel vigente Regolamento sui controlli interni). La valutazione sull'adeguatezza del controllo viene fatta considerando il modo in cui il controllo funziona concretamente nell'Ente. Per la stima della probabilità, quindi, non rileva la previsione dell'esistenza in astratto del controllo, ma la sua efficacia in relazione al rischio considerato.

L'impatto si misura in termini di impatto economico (da intendersi quale esborso o minore entrata per l'Ente in termini strettamente economico/finanziari), organizzativo (da intendersi quale ripercussione sulla struttura interna, sia in termini di depauperamento di professionalità, sia in termini di peggioramento del clima e del benessere lavorativo) e reputazionale (da intendersi quale pregiudizio all'immagine dell'Ente e, più in generale, della Pubblica Amministrazione, agli occhi dei cittadini e delle imprese).

5. E' stata utilizzata la seguente "Tabella per la ponderazione" dei rischi:

INDICATORE DI PROBABILITA'			
N.	Variabile	Livello	Descrizione
1	Discrezionalità: focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti; esprime l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata all'emergenza	Alto	Ampia discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza
		Medio	Apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza
		Basso	Modesta discrezionalità sia in termini di definizione degli obiettivi sia in termini di soluzioni organizzative da adottare ed assenza di situazioni di emergenza
2	Coerenza operativa: coerenza fra le prassi operative sviluppate dalle unità organizzative che svolgono il processo e gli strumenti normativi e di regolamentazione che disciplinano lo stesso	Alto	Il processo è regolato da diverse norme sia di livello nazionale sia di livello regionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte sia del legislatore nazionale sia di quello regionale, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operativa
		Medio	Il processo è regolato da diverse norme di livello solo nazionale o solo regionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte del legislatore, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operativa
		Basso	La normativa che regola il processo è puntuale, è di livello solo nazionale o solo regionale, non subisce interventi di riforma, modifica e/o integrazione ripetuti da parte del legislatore, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono uniformi. Il processo è svolto da un'unica unità operativa

3	Rilevanza degli interessi “esterni” quantificati in termini di entità del beneficio economico e non, ottenibile dai soggetti destinatari del processo	Alto	Il processo dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari
		Medio	Il processo dà luogo a modesti benefici economici o di altra natura per i destinatari
		Basso	Il processo dà luogo a benefici economici o di altra natura per i destinatari con impatto scarso o irrilevante
4	Livello di opacità del processo, misurato attraverso solleciti scritti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, le richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, gli eventuali rilievi da parte dell’OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza	Alto	Il processo è stato oggetto nell’ultimo anno di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, e/o rilievi da parte dell’OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
		Medio	Il processo è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, e/o rilievi da parte dell’OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
		Basso	Il processo non è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, nei rilievi da parte dell’OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
5	Presenza di “eventi sentinella” per il processo, ovvero procedimenti avviati dall’autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti dell’Ente o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame	Alto	Un procedimento avviato dall’autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, concluso con una sanzione indipendentemente dalla conclusione dello stesso, nell’ultimo anno

		Medio	Un procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, indipendentemente dalla conclusione dello stesso, negli ultimi tre anni
		Basso	Nessun procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa nei confronti dell'Ente e nessun procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame, negli ultimi tre anni
6	Livello di attuazione delle misure di prevenzione sia generali sia specifiche previste dal PTPCT per il processo/attività, desunte dai monitoraggi effettuati dai responsabili	Alto	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio con consistente ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato e trasmettendo in ritardo le integrazioni richieste
		Medio	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente o con lieve ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato ma trasmettendo nei termini le integrazioni richieste
		Basso	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente, dimostrando in maniera esaustiva attraverso documenti e informazioni circostanziate l'attuazione delle misure
7	Segnalazioni, reclami pervenuti con riferimento al processo in oggetto, intese come qualsiasi informazione pervenuta a mezzo e- mail, telefono, ovvero reclami o risultati di indagini di customer satisfaction, avente ad oggetto episodi di abuso, illecito, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, corruzione vera e propria, cattiva gestione, scarsa qualità del servizio	Alto	Segnalazioni in ordine a casi di abuso, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, pervenuti nel corso degli ultimi tre anni
		Medio	Segnalazioni in ordine a casi di cattiva gestione e scarsa qualità del servizio, pervenuti nel corso degli ultimi tre anni
		Basso	Nessuna segnalazione e/o reclamo

8	Presenza di gravi rilievi a seguito dei controlli interni di regolarità amministrativa (art. 147-bis, c. 2, TUEL), tali da richiedere annullamento in autotutela, revoca di provvedimenti adottati, ecc.	Alto	Presenza di gravi rilievi tali da richiedere annullamento in autotutela o revoca dei provvedimenti interessati negli ultimi tre anni
		Medio	Presenza di rilievi tali da richiedere l'integrazione dei provvedimenti adottati
		Basso	Nessun rilievo o rilievi di natura formale negli ultimi tre anni
9	Capacità dell'Ente di far fronte alle proprie carenze organizzative nei ruoli di responsabilità (Dirigenti, PO) attraverso l'acquisizione delle corrispondenti figure apicali anziché l'affidamento di interim	Alto	Utilizzo frequente dell'interim per lunghi periodi di tempo, ritardato o mancato espletamento delle procedure per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti
		Medio	Utilizzo dell'interim per lunghi periodi di tempo, ritardato espletamento delle procedure per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti
		Basso	Nessun interim o utilizzo della fattispecie per il periodo strettamente necessario alla selezione del personale per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti

INDICATORE DI IMPATTO

N.	Variabile	Livello	Descrizione
1	Impatto sull'immagine dell'Ente misurato attraverso il numero di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o dal numero di servizi radio-televisivi trasmessi, che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione	Alto	Un articolo e/o servizio negli ultimi tre anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
		Medio	Un articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
		Basso	Nessun articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
		Alto	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso o molteplici contenziosi che impegnerebbero l'Ente in maniera consistente sia dal punto di vista economico sia organizzativo

2	Impatto in termini di contenzioso , inteso come i costi economici e/o organizzativi sostenuti per il trattamento del contenzioso dall'Amministrazione	Medio	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso o molteplici contenziosi che impegnerebbero l'Ente sia dal punto di vista economico sia organizzativo
		Basso	Il contenzioso generato a seguito del verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi è di poco conto o nullo
3	Impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio , inteso come l'effetto che il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti il processo può comportare nel normale svolgimento delle attività dell'Ente	Alto	Interruzione del servizio totale o parziale ovvero aggravio per gli altri dipendenti dell'Ente
		Medio	Limitata funzionalità del servizio cui far fronte attraverso altri dipendenti dell'Ente o risorse esterne
		Basso	Nessuno o scarso impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio
4	Danno generato a seguito di irregolarità riscontrate da organismi interni di controllo (controlli interni, controllo di gestione, audit) o autorità esterne (Corte dei Conti, Autorità Giudiziaria, Autorità Amministrativa)	Alto	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi, comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente molto rilevanti
		Medio	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi, comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente sostenibili
		Basso	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi, comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente trascurabili o nulli

6. Per ogni processo o fase di processo, in base ai cc.dd. "fattori abilitanti" la corruzione (es. mancanza di misure di trattamento del rischio o di controlli, mancata attuazione di quelle previste, mancanza di trasparenza, eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento, esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto, scarsa responsabilizzazione interna, inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi, inadeguata diffusione della cultura della legalità e dell'integrità pubblica, mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione) sono stati quindi individuati e ponderati i possibili rischi con il diretto coinvolgimento dei dirigenti di ogni Area direzionale dell'Ente;

I giudizi sulla ponderazione sono stati riassunti, rispettivamente per la probabilità e per l'impatto, in base ai criteri della prevalenza (assegnazione del valore più ricorrente; trattasi cioè di un indice di posizione, la "moda", ovvero il valore che si presenta con maggiore frequenza) e della prudenza (in caso di parità, assegnazione del valore più critico) e quindi combinati in base alla seguente "Tabella livello rischio":

Combinazioni valutazioni PROBABILITA' - IMPATTO		LIVELLO DI RISCHIO
PROBABILITA'	IMPATTO	
Alto	Alto	Rischio alto
Alto	Medio	Rischio critico
Medio	Alto	
Alto	Basso	Rischio medio
Medio	Medio	
Basso	Alto	
Medio	Basso	Rischio basso
Basso	Medio	
Basso	Basso	Rischio minimo

7. In base al programma di lavoro condiviso fra il Responsabile ed i Dirigenti, gli esiti della ponderazione dei rischi sono risultati utili ai fini dell'individuazione delle misure specifiche di prevenzione: qualora il rischio sia alto, critico o medio è necessario prevedere ed implementare misure specifiche di prevenzione, nell'ambito delle seguenti categorie di misure:

- Misure di controllo
- Misure di trasparenza
- Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento
- Misure di regolamentazione
- Misure di semplificazione
- Misure di formazione
- Misure di rotazione
- Misure di disciplina e prevenzione del conflitto di interessi

Le misure individuate fra le categorie di cui sopra, così come le misure generali da inserire come indicate più avanti nella presente sottosezione del PIAO, costituiscono veri e propri obiettivi inseriti nella sottosezione 2.2 Performance del presente PIAO, in attuazione del principio del coordinamento e dell'integrazione fra gli strumenti di programmazione operativa del PIAO.

In un'ottica di approccio prudenziale, però, anche nei casi di indice di rischio "basso", possono essere inserite misure specifiche, anche ai fini di un miglioramento continuo dell'attività amministrativa dell'Ente, considerando il PIAO non solo come uno strumento di prevenzione, ma anche come uno strumento di efficientamento dei servizi resi, nella piena consapevolezza che i due ambiti (prevenzione ed efficientamento) non sono confliggenti ma assolutamente in sinergia l'uno con l'altro: l'approccio all'integrità pubblica e alla prevenzione dei fenomeni corruttivi è un valido supporto al processo finalizzato al perseguimento del Valore Pubblico e quindi, di per sé, contribuisce all'incremento del Valore Pubblico.

8. Nell'**Allegato 2** del presente PIAO vengono riportati i prospetti di sintesi, per ciascuna Area funzionale dell'Ente, contenenti i dati relativi ai servizi coinvolti nei processi analizzati, tenendo conto dell'attuale struttura organizzativa; i prospetti contengono la descrizione delle attività, la codifica interna utilizzata, il tipo di evento rischioso ed il livello ("indice") dello stesso derivante dalla ponderazione, le misure già adottate e le eventuali misure da adottare (**obiettivi rinvenibili nella sezione 2.2 del presente PIAO**).

Inoltre, nella prima colonna a sinistra del prospetto utilizzato, sotto al numero di codifica, è stata aggiunta un'ulteriore utile informazione, costituita dalla codifica del processo di riferimento della sezione "G – Analisi del contesto interno", Sottosezione "Mappatura dei Processi per aree di rischio Generali e Specifiche" della Piattaforma ANAC; ciò consentirà una migliore correlazione tra i due strumenti ed una più agevole compilazione della Piattaforma stessa.

Le schede sono relative ai processi delle Aree direzionali dell'Ente, della Segreteria Generale, della Polizia Provinciale, dell'Avvocatura provinciale, nonché ai processi trasversali a tutte le Aree relativi agli appalti con procedura negoziata per forniture e servizi, agli affidamenti diretti di forniture e servizi, nonché alla procedura negoziata senza pubblicazione di bando, per appalti soprasoglia; infine, particolare attenzione è riservata ai processi relativi agli interventi del PNRR.

PARTE III - MISURE DI PREVENZIONE GENERALI

Articolo 7 - MISURE DI PREVENZIONE COMUNI A TUTTE LE AREE E LE ATTIVITÀ A RISCHIO

1. Oltre alle misure specifiche indicate nell'Allegato 2 al presente PIAO, si confermano e si integrano, per il triennio 2024-2026, le seguenti **misure generali** finalizzate a contrastare o a contenere il rischio di corruzione negli ambiti richiamati, di seguito specificate e si introduce quale ulteriore misura quella dell'antiriciclaggio.

a) Meccanismi di formazione delle decisioni – informatizzazione degli atti

Per le deliberazioni del Presidente e del Consiglio Provinciale, nonché per le determinazioni dirigenziali, è stata già implementata l'informatizzazione dell'intero procedimento e l'archiviazione; questo, unito alla firma digitale, ha una duplice valenza positiva: la tracciabilità completa delle operazioni al fine di contenere il rischio di fenomeni corruttivi attraverso la manipolazione dei tempi e/o delle fasi procedurali; la semplificazione dei processi consistente nella dematerializzazione degli atti, che si va ad aggiungere all'incremento nell'uso della posta elettronica certificata (riduzione del consumo di carta, minori tempi di risposta, maggiore trasparenza). Nel PIAO 2023/2025 è stato inserito uno specifico obiettivo 2023 per l'informatizzazione delle ordinanze (presidenziali e dirigenziali) e dei decreti presidenziali, in corso di completamento, al fine di imprimere un'ulteriore avanzamento al processo di progressiva digitalizzazione di tutti i provvedimenti dell'Ente.

Nel 2024 si procederà con la digitalizzazione completa degli atti di liquidazione, nell'ambito di un più ampio progetto per la gestione completamente informatizzata dei pagamenti dell'Ente.

b) Meccanismi di formazione delle decisioni – elenco dei procedimenti e termini di conclusione

Con cadenza semestrale (entro il 30 aprile ed entro il 30 novembre) i dirigenti o i diversi referenti individuati ai sensi del precedente art. 2, comma 5, trasmettono al Responsabile per la Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza un *report* indicante, per le attività afferenti l'Area di competenza:

- i tempi medi di conclusione dei procedimenti;
- il numero dei procedimenti per i quali non sono stati rispettati i tempi e la percentuale rispetto al totale dei procedimenti istruiti nel periodo di riferimento;
- la segnalazione dei procedimenti per i quali non è stato rispettato l'ordine cronologico di trattazione, con le relative motivazioni.

Il report viene redatto sulla base del **Modello B dell'Allegato 3** al presente PIAO.

Il Responsabile, entro trenta giorni dall'acquisizione dei report da parte dei referenti di ciascuna Area, pubblica sul sito istituzionale dell'Ente i risultati del monitoraggio effettuato sui tempi di conclusione. A tal fine il Responsabile tiene conto anche di eventuali attivazioni, da parte dell'utenza, dell'Autorità per i poteri sostitutivi di cui all'art. 2, comma 9bis, della legge 241/1990.

Annualmente il Responsabile relaziona al Presidente in merito ai tempi procedurali e alle fattispecie di eventuale attivazione dell'Autorità per i poteri sostitutivi.

c) Controllo sulla regolarità degli atti amministrativi

In base a quanto previsto dal D.L. 174/2012, convertito nella legge 213/2012, è stato approvato e da ultimo modificato, con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 23 del 21/7/2020, il Regolamento sul sistema dei controlli interni che prevede la disciplina delle seguenti forme di controllo: controllo di regolarità amministrativa, controllo di regolarità contabile, controllo di gestione, controllo strategico, controllo sulle società partecipate non quotate, controllo sugli equilibri finanziari, controllo della qualità dei servizi erogati.

Tali controlli rivestono importanza rilevante anche sotto il profilo delle azioni di contrasto ai fenomeni corruttivi. In particolare, per quanto riguarda il controllo di regolarità amministrativa, il Segretario Generale effettua semestralmente, previa estrazione casuale, verifiche su un campione significativo di determinazioni dirigenziali di tutte le Aree dirigenziali dell'Ente, segnalando eventuali irregolarità ai rispettivi dirigenti e relazionando, semestralmente, sull'attività svolta al Collegio dei Revisori dei Conti, al Nucleo di Valutazione, al Presidente, al Consiglio Provinciale e ai Dirigenti. Tali dati, inoltre, sono utili ai fini del Referto annuale da trasmettere alla Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti entro il 30 aprile di ogni anno (o entro il diverso termine, in caso di proroga).

Il Segretario Generale, con direttiva del 22 maggio 2023, prot. n. 7187, come modificata con nota prot. 856 del 17/1/2024, ha definito le modalità operative per l'espletamento del controllo successivo di regolarità amministrativa-contabile sugli interventi del PNRR e PNC di competenza della Provincia di Terni, stabilendo altresì la cadenza temporale dello stesso: vengono sottoposti a controllo successivo, con cadenza mensile, tutti i provvedimenti (determinazioni) ed i contratti relativi agli interventi del PNRR e del PNC nonché, con un campionamento del 20%, vengono sottoposti a controllo preventivo le *chek-list* da caricare sul sistema Regis.

Nell'allegato 2 del presente PIAO, nell'analisi dei rischi corruttivi relativi ai controlli sugli atti (processo 01.01), è stato inserita per il 2024 una specifica misura di rafforzamento dei controlli con particolare riferimento agli appalti, prevedendo di integrare il vigente Regolamento sui controlli interni con una sezione ad hoc sui controlli delle procedure di appalto, con cadenza semestrale, tenendo conto delle indicazioni che ANAC ha fornito con il PNA 2022/2024 e, soprattutto, con l'aggiornamento 2023.

d) Criteri di rotazione del personale

La Provincia assicura la rotazione dei dirigenti e dei funzionari addetti alle aree a più elevato rischio di corruzione, anche tenendo conto dell'analisi del rischio di cui al presente PIAO; in particolare la rotazione, sulla base delle indicazioni fornite dall'ANAC nell'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione 2016, 2017, 2018, nella deliberazione ANAC n. 555 del 13/06/2018 e, da ultimo, nell'allegato 2 del PNA 2019, avverrà in base ai seguenti criteri:

ORDINARIA:

La rotazione c.d. "ordinaria" del personale all'interno della p.a., nelle aree a più elevato rischio di corruzione, è una misura di prevenzione della corruzione, introdotta dall'art. 1, comma 5, lett. b) della L. 190/2012, con il fine di limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. La *ratio* alla base della norma è quella di evitare che un soggetto sfrutti una posizione di potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito.

Per le attività in cui il livello di rischio è definito "alto", "critico" o "medio" la rotazione si attua, rispettivamente, ogni tre anni (per livello "alto" o "critico") e cinque anni (per livello "medio"), a decorrere dalla prima definizione o dalla revisione del livello di rischio, compatibilmente con le esigenze organizzative e funzionali e di valorizzazione delle esperienze acquisite.

Da questo punto di vista va precisato che il processo di trasformazione istituzionale delle Province ha portato già di per sé ad una prima rotazione "di fatto" conseguente al passaggio di funzioni ad altri enti. In secondo luogo si è ritenuto che le misure attuate e in particolare la divisione plurifasica e organizzativa dei processi di lavoro e la condivisione, all'interno degli stessi, delle scelte discrezionali, consentisse di attuare un adeguato controllo sulle attività dell'Ente.

Inoltre altro motivo di criticità sulla rotazione, almeno al livello dirigenziale, è l'assoluta infungibilità delle due figure dirigenziali rimaste, avendo una preparazione economico/amministrativa, l'altra preparazione tecnica.

Infatti, fra i condizionamenti all'applicabilità della rotazione, vi è quello della c.d. infungibilità. Sono dichiarati infungibili i profili professionali per i quali è previsto il possesso di lauree specialistiche possedute da una sola unità lavorativa all'interno dell'Ente (nell'ambito della medesima qualifica: es. dirigenziale, non dirigenziale).

Fermo restando quanto sopra, si confermano, per le stesse finalità cui è diretta la misura della rotazione degli incarichi, i seguenti indirizzi da seguire nell'organizzazione del lavoro da parte di dirigenti e posizioni organizzative:

- l'assegnazione delle pratiche e di responsabilità di procedimento deve seguire di regola un criterio di rotazione delle stesse;
- processi e documenti devono essere quanto più informatizzati, standardizzati e condivisi tra tutti gli addetti;
- nella nomina e designazione di membri di commissioni si deve seguire la regola della rotazione;
- la fase istruttoria del procedimento deve, per quanto possibile, far capo a persona diversa dal decisore (c.d. "segregazione delle funzioni").

La rotazione ordinaria può essere anche conseguenza di processi di riorganizzazione; in tal caso i relativi effetti vanno valutati anche ai fini della prevenzione della corruzione.

Con l'adozione e l'apertura della fase delle osservazioni sul presente Piano, in merito ai criteri di rotazione l'Ente soddisfa il requisito della preventiva e adeguata informazione alle organizzazioni sindacali, ciò al fine di consentire a queste ultime di presentare eventuali proprie osservazioni e proposte. Ciò non comporta l'apertura di una fase di negoziazione in materia.

Fermo quanto sopra ed in particolare i criteri per la rotazione ordinaria, in merito all'attuazione della misura per il 2024, si dà atto che non ne ricorrono i presupposti.

STRAORDINARIA:

La rotazione del personale c.d. *straordinaria* è stata prevista dal D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, all'art. 16, comma 1, lettera l-quater. La citata disposizione stabilisce l'obbligo per l'amministrazione di disporre, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria ma dal carattere cautelare, tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione.

In ordine all'applicazione di tale misura, da ultimo ANAC è intervenuta con la Delibera n. 215 del 26 marzo 2019, con cui ne ha precisato anche l'ambito di applicazione oggettivo e con la Delibera n. 345 del 22 aprile 2020, con cui ha fornito indicazioni rispetto ai soggetti che devono procedere a disporre il provvedimento di rotazione.

Nello specifico, l'Autorità, nel chiarire la locuzione "*condotte di natura corruttiva*" ha distinto fra i reati di cui all'articolo 7 della Legge n. 69 del 2015 ovverosia quelli previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale, in ordine ai quali è da ritenersi obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria, dagli altri reati contro la

p.a., di cui al capo I del titolo II del libro II del codice penale, rispetto ai quali, invece, l'adozione del provvedimento di che trattasi invece è facoltativa.

La misura della rotazione straordinaria, quanto agli eventuali presupposti da valutare, è disciplinata anche dal codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Terni, sovrviene al riguardo l'articolo 6, c. 5 che prevede in capo al dipendente a tempo determinato e indeterminato, dirigente e non, l'obbligo di segnalare immediatamente all'Amministrazione:

- l'avvio dei procedimenti contabili per responsabilità erariale, già nella fase dell'Invito a fornire deduzioni;
- l'avvio di procedimenti penali, già nella fase dell'iscrizione nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p. e comunque nel momento in cui viene a conoscenza di tali procedimenti.

Per i dirigenti la rotazione viene disposta con atto del Presidente su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza; per i funzionari la rotazione viene disposta con atto del relativo Dirigente, tenendo conto dei diversi ruoli. Invece laddove la rotazione riguardi il Segretario Generale questa viene disposta con atto del Presidente della Provincia, il quale, tenendo conto dell'unicità della figura nell'Ente, dovrà valutare il permanere o meno del rapporto.

Fondamentale, in tali casi, è l'adozione di un provvedimento motivato con il quale l'amministrazione dispone sull'applicazione dell'istituto, con riferimento a "condotte di natura corruttiva". Infatti, l'elemento di particolare rilevanza da considerare ai fini dell'applicazione della norma è quello della motivazione adeguata del provvedimento con cui viene valutata la condotta del dipendente ed eventualmente disposto lo spostamento; spostamento che, in relazione alla valutazione della gravità delle condotte, nei casi di cui all'art. 16, co. 1, lett. 1-*quater*) del D.Lgs. 165/2001 potrebbe motivatamente non essere disposto subito, nelle more dell'acquisizione di ulteriori elementi o della valutazione dell'esito della fase di indagine penale o di istruttoria disciplinare, tenendo comunque sempre in debita considerazione l'esigenza di tutelare l'immagine di imparzialità dell'Ente e garantendo comunque, anche nei casi di esigenze di immediatezza, uno spazio per il contraddittorio con il dipendente o il dirigente interessato.

In caso di impossibilità del trasferimento del dipendente ad altro ufficio ovvero di impossibilità di trovare un ufficio o una mansione di livello corrispondente alla qualifica del dipendente da trasferire, questo sarà posto in aspettativa o in disponibilità con conservazione del trattamento economico in godimento.

In merito alla rotazione straordinaria applicata ad un soggetto titolare di incarico dirigenziale questa consiste, per i dirigenti di ruolo dipendenti dell'Amministrazione, nell'anticipata revoca dell'incarico dirigenziale ricoperto, con assegnazione ad altro incarico ovvero, in caso di impossibilità, con assegnazione a funzioni "ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specificamente previsti dall'ordinamento" (art. 19, co. 10, del D.Lgs. n. 165 del 2001) o nella eventuale revisione dell'ambito di competenze della struttura assegnata anche ricorrendo, all'assegnazione di determinate funzioni/processi ad altro dirigente.

Nel caso, invece, di dirigenti che non sono dipendenti di ruolo dell'Amministrazione, si avrà la revoca dell'incarico e l'estinzione del rapporto di lavoro.

e) Aggiudicazione concessioni, appalti di lavori, servizi e forniture

Come previsto dal Codice di comportamento, le singole Aree interessate dall'aggiudicazione di concessioni o appalti di lavori, servizi o forniture, sia previa procedura aperta, ristretta o negoziata, sia mediante affidamento diretto nei casi consentiti, inseriscono nei bandi, negli avvisi, nelle lettere di invito o nei capitolati e, di conseguenza, nei contratti, specifiche clausole che prescrivono l'obbligo di rispetto del Codice di comportamento e del Codice di comportamento integrativo e la relativa causa di risoluzione in caso di inadempimento.

Tutte le aree dell'Ente provvedono alla pubblicazione dei dati relativi alle concessioni e agli appalti in base alle vigenti normative in materia, con particolare riferimento a quanto previsto in generale dall'art. 28 del

D.Lgs. 36/2023, dall'art. 37 del D.Lgs. 33/2013, tenuto altresì conto, di quanto previsto dall'ANAC nella delibera n. 264 del 20 giugno 2023, così come modificata dalla delibera 601 del 19 dicembre 2023. Infatti in tali provvedimenti l'Autorità ha individuato i documenti, i dati e le informazioni relativi alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell'articolo 28 del codice dei contratti e dell'art. 37 del decreto trasparenza. In proposito si fa espresso rinvio all'Allegato 4 del presente PIAO, nel quale è riportato il prospetto completo degli obblighi di trasparenza, con particolare riferimento alla materia dei contratti pubblici.

Si applicano ovviamente ai contratti pubblici, inoltre, tutte le altre misure di prevenzione previste nella presente sezione del PIAO, con particolare riferimento alle verifiche sui possibili conflitti di interesse, sia da parte dei dirigenti e dei funzionari provinciali, sia da parte dei componenti - interni o esterni - delle Commissioni di concorso e di gara (vedasi in proposito le successive lettere h ed k).

Nell'allegato 2 del presente PIAO, nell'analisi dei rischi corruttivi relativi alle procedure per la scelta del contraente per concessioni e appalti (processo 02.12) è stata inserita per il 2024 una specifica misura relativa all'approvazione del nuovo Regolamento per la disciplina dell'attività contrattuale dell'Ente.

f) Incarichi extra-istituzionali

L'articolo 53 del D.Lgvo 165/2001 disciplina lo svolgimento di incarichi e prestazioni esterne che non sono ricompresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti pubblici, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale non superiore al 50%; i dipendenti possono svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti pubblici o privati previa autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza, sulla base di criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità e del principio di buon andamento della p.a.; ciò al fine di evitare, da un lato, che l'attività extraistituzionale impegni eccessivamente il dipendente a discapito dei doveri d'ufficio, dall'altro, che possa interferire con i doveri istituzionali.

In ogni caso, il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'Amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti, semprechè si tratti di incarichi che lo stesso è chiamato a svolgere in considerazione della professionalità che lo caratterizza all'interno della Provincia di Terni; in questi casi, l'Amministrazione, pur non essendo necessario il rilascio di una formale autorizzazione, deve comunque valutare tempestivamente l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale e, se del caso, comunicare al dipendente il diniego allo svolgimento dell'incarico.

L'Ente procede regolarmente con la comunicazione degli incarichi autorizzati al Dipartimento della Funzione Pubblica, in base alle vigenti disposizioni di legge in materia.

Nell'allegato 2 del presente PIAO, nell'analisi dei rischi corruttivi relativi alle autorizzazioni ai dipendenti per gli incarichi esterni (processo 02.20), è stata inserita per il 2024 una specifica misura relativa all'approvazione del nuovo Regolamento per la disciplina degli incarichi esterni, ai sensi dell'art. 53 del D.Lgvo 165/2001.

g) Adozione di misure per la tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblower)

Il tema è stato oggetto di intervento normativo ad opera della Legge 30 novembre 2017, n. 179 (G.U. 14 dicembre 2017, n. 291) in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro (c.d. "whistleblowing"), intervenuta sull'art. 54bis del D.Lgs. 165/2001.

Il Governo ha recentemente approvato il Decreto di recepimento in Italia della Direttiva UE 1937/2019 in materia di whistleblowing (D.Lgs. 24/2023). L'A.N.A.C con Deliberazione n. 311 del 12 luglio 2023 ha

approvato le “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la segnalazione e gestione delle segnalazioni esterne”.

La novella normativa, che abroga espressamente l’art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, dall’altro, è strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione sia nel settore pubblico che in quello privato.

Nello specifico la nuova disciplina interviene su alcuni importanti ambiti, in particolare definendo il possibile oggetto delle segnalazioni e cosa non può essere oggetto di segnalazione (art. 1, comma 2, D.Lgs. 24/2023; ad es. contestazioni o rivendicazioni legate ad interessi personali del segnalante nell’ambito del rapporto di lavoro), estendendo l’applicazione dell’istituto anche al settore privato e coordinando e chiarendo meglio i vari aspetti legati ai soggetti che possono segnalare, alle tutele apprestate dall’ordinamento, ai rapporti fra segnalazioni interne, esterne, denunce e divulgazione pubblica, alle tempistiche per la trattazione delle segnalazioni e per la conservazione dei dati, alla tutela dei dati personali e all’ambito sanzionatorio.

La disciplina dell’istituto concerne le segnalazioni di violazioni di disposizioni normative, nazionali o dell’Unione europea, che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della p.a., di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo, laddove il segnalante renda nota la propria identità al RPCT. Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd voci di corridoio).

Quanto all’ambito soggettivo di applicazione della disciplina, questa ed è stata estesa, oltre ai dipendenti dell’Ente, anche ai dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti *in house* e degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell’art. 2359 c.c., ai lavoratori ed ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell’Ente o di concessionari di pubblici servizi, ai lavoratori autonomi per i rapporti con l’Ente, ai liberi professionisti e ai consulenti che stipulano contratti con l’Ente, a persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso l’Ente, ai soggetti il cui rapporto di lavoro con l’Ente è nel frattempo terminato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso o non ancora iniziato, durante il processo di selezione o altre fasi delle trattative precontrattuali e durante il periodo di prova, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il periodo di selezione o in altre fasi precontrattuali nonché ai volontari e ai tirocinanti, retribuiti o non retribuiti.

E’ necessario evitare che il soggetto avente titolo ometta di effettuare segnalazioni di illecito - per violazioni del diritto nazionale o dell’Unione Europea - per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli. Nei confronti del soggetto che segnala condotte illecite vengono apprestate diverse misure di tutela:

- *Tutela dell’anonimato:*

L’identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Tutti coloro che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione e coloro che successivamente vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza, a pena di sanzione disciplinare e salve le eventuali responsabilità civili e penali.

Nell’ambito del procedimento penale resta in ogni caso ferma la disciplina del relativo codice di procedura.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della propria identità; a tal proposito il RPCT provvede ad inviare apposito messaggio nella piattaforma di gestione delle segnalazioni per richiedere al segnalante se intende o meno prestare il consenso; in caso di mancato consenso il procedimento disciplinare viene archiviato.

La Piattaforma di gestione delle segnalazioni deve contenere l'apposita Informativa sul trattamento dei dati personali di cui all'art. 13 della Direttiva UE 2016/679.

- *Tutela da ritorsioni:*

Fra le tutele cui ha diritto il segnalante vi è anche il divieto di ritorsione definita come “*qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione...che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto*”.

La nuova disciplina fa riferimento unicamente alle ritorsioni, superando la suddivisione tra misure discriminatorie e ritorsioni presente nella L. n. 179/2017, ed amplia l'elencazione delle fattispecie che possono costituire ritorsioni, nel cui ambito, a titolo esemplificativo, sono sussumibili: licenziamento, sospensione o misure equivalenti, retrocessione di grado o mancata promozione, mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, modifica dell'orario di lavoro, riduzione dello stipendio, adozione di misure disciplinari, mancato rinnovo o risoluzione anticipata del contratto di lavoro a termine, discriminazione o comunque trattamento sfavorevole etc.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi per oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni ritorsivi nei confronti del segnalante, si presume che gli stessi siano posti in essere a causa della segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalla persona segnalante, se tale persona dimostra di aver effettuato una segnalazione e di aver subito un danno, si presume, salva prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione.

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione effettuata.

In tal caso ANAC informa immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza.

Gli atti assunti in violazione del divieto di discriminazione sono nulli.

- *Sottrazione della denuncia all'accesso:*

La segnalazione e' sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni (c.d. “accesso documentale”).

La segnalazione non può inoltre essere oggetto di accesso civico generalizzato ai sensi dell'art. 5 bis del D.Lgs. 33/2013, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della Legge n. 241 del 1990.

In merito all'esclusione dell'accesso civico generalizzato e dell'accesso documentale, le specifiche previsioni sono ricomprese rispettivamente agli artt. 9 e 16 del vigente "Regolamento provinciale in materia di accesso civico semplice, accesso civico generalizzato e accesso documentale", approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 48 del 21/12/2023.

- *Misure di sostegno:*

La normativa (art. 18 del D.Lgs. 24/2023) prevede specifiche misure di sostegno attraverso Enti del Terzo Settore iscritti in apposito elenco pubblicato dall'ANAC sul proprio sito e che hanno stipulato convenzioni con ANAC. Le misure di sostegno fornite dagli Enti in parola consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

- *Soggetti che godono della protezione diversi da chi segnala:*

Le tutele riconosciute al segnalante, ad eccezione dell'inversione dell'onere della prova in ipotesi di misure ritorsive, si applicano anche a tutti quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, quali: facilitatore, persona del medesimo contesto lavorativo del segnalante legata allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il IV grado, colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e aventi con detta persona un rapporto abituale e corrente.

- *Limitazioni di responsabilità:*

La normativa (art. 20 D.Lgs. 24/2023) prevede una serie di limitazioni di responsabilità di natura civile, penale (che operano in tal caso come vere e proprie scriminanti) e amministrativa, al ricorrere di determinate condizioni. In particolare tali limitazioni attengono alla non punibilità per chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e' stata effettuata sulla base della specifica normativa di cui qui si tratta. Tali limitazioni di responsabilità non operano nel caso di comportamenti, atti od omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica, o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

- *Limiti all'operatività delle misure di protezione a tutela del segnalante:*

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o viene accertata la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste dal D. Lgvo 24/2023 e sopra-riportate non sono garantite e nei confronti della persona segnalante viene avviato specifico procedimento disciplinare.

- *Segnalazioni anonime:*

Le segnalazioni da cui non è possibile per il RPCT ricavare l'identità del segnalante, qualora siano debitamente circostanziate e comunque tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati, sono trattate alla stregua delle segnalazioni ordinarie e come tali sottratte alla disciplina prevista in materia di tutele della persona segnalante.

Il segnalante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare delle tutele previste nel caso di misure ritorsive.

- *Modalità di trasmissione e tipologia di segnalazioni*

Tramite una piattaforma informatica è possibile inviare al Responsabile per la Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza segnalazioni di illeciti di cui si è venuti a conoscenza in maniera sicura e confidenziale.

Tra i principali vantaggi di questo strumento vi è la possibilità di segnalare illeciti mantenendo segreta la propria identità, nonché di dialogare con il Responsabile per la Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza, che è l'unico a ricevere la segnalazione, per approfondire ulteriormente la vicenda e/o avere informazioni sullo stato della relativa istruttoria.

In ogni caso, l'Amministrazione registra le segnalazioni anonime e quelle di soggetti estranei alla p.a. eventualmente pervenute attraverso il canale dedicato al *whistleblowing*.

In apposita sezione del sito web della Provincia di Terni (Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della corruzione) sono contenute tutte le informazioni utili per la segnalazione interna, in quanto inviata direttamente all'Ente.

Il canale informatico interno permette la separazione dei dati del segnalante dal contenuto della segnalazione, mediante l'impiego di strumenti di crittografia idonei a tutelare e mantenere riservata l'identità del segnalante, il contenuto della segnalazione e la relativa documentazione.

Ricorrendo le condizioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 24/2023 è possibile inviare la trasmissione esterna, cioè direttamente all'ANAC:

- a) se non e' prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non e' attivo o, anche se attivato, non e' conforme a quanto previsto dalla normativa (si ribadisce, comunque, che nella Provincia di Terni tale canale è attivo e conforme alla normativa);
- b) se la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- c) se la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) se la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC è, altresì, l'organismo pubblico cui inviare eventuali comunicazioni di misure ritenute ritorsive adottate dall'Amministrazione nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione.

La segnalazione può essere anche trasmessa attraverso il protocollo generale dell'Ente in busta chiusa precisando, all'esterno del plico cartaceo (che non dovrà riportare le generalità del segnalante), che trattasi di segnalazione "*whistleblowing – riservata al RPCT*", al fine di garantire al segnalante le relative tutele previste dalla normativa, sopra illustrate. In mancanza di tali specifiche indicazioni non potranno essere

assicurate le tutele del segnalante. E' necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura di cui sopra.

Nel caso di invio del plico cartaceo e si procede con un protocollo riservato.

Nell'Allegato 3 del presente PIAO vengono riportati i **modelli G1 e G2** utilizzabili per l'eventuale invio delle segnalazioni in forma cartacea.

La segnalazione può essere anche presentata oralmente; in tal caso il RPCT provvede a registrare o comunque a verbalizzare il colloquio con il segnalante, avvenuto tramite collegamento telefonico, telematico o incontro in presenza fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione presentata per errore ad un soggetto diverso da quello indicato dall'Ente è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente (RPCT), dando contestuale notizia della trasmissione al soggetto segnalante e mantenendo il segreto su quanto ricevuto nei confronti di tutti gli altri soggetti.

Procedura per la gestione delle segnalazioni trasmesse alla Provincia di Terni

Spetta al RPCT la valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali per poter accordare al segnalante le tutele ivi previste. Il RPCT, nell'espletamento dell'istruttoria finalizzata all'accertamento dei fatti segnalati (svolta per la sola parte di competenza, come più avanti meglio precisato), può richiedere la collaborazione dei funzionari assegnati al proprio Ufficio. Ad essi si applicano gli stessi obblighi di riservatezza gravanti sul RPCT.

Nella Provincia di Terni la figura del "custode" di cui alle sopra citate Linee Guida A.N.A.C. coincide con il RPCT.

Qualora il RPCT (Segretario Generale dell'Ente) versi in situazioni di conflitto di interesse rispetto alla segnalazione ricevuta, ivi compresa l'ipotesi in cui la segnalazione riguardi lo stesso RPCT, la segnalazione verrà gestita dal Vice Segretario Generale dell'Ente.

Il RPCT rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione; può chiedere al *whistleblower* di integrarla, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato.

Il termine per la definizione dell'istruttoria è di tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento di cui sopra.

L'onere di istruttoria si estrinseca per mezzo di una prima imparziale deliberazione sulla sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione.

Nei casi in cui l'interesse personale del segnalante concorra con quello all'integrità della pubblica amministrazione, la sussistenza e portata di interessi personali del segnalante andrà valutata ad esempio, tenendo conto che lamenti di carattere personale come contestazioni, rivendicazioni o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori gerarchici o colleghi non possono generalmente essere considerate segnalazioni di *whistleblowing*, a meno che esse non siano collegate o collegabili alla violazione di regole procedurali interne all'amministrazione che siano sintomo di un malfunzionamento della stessa.

Per lo svolgimento dell'istruttoria il RPCT può avviare un dialogo con il *whistleblower*, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, tramite il canale a ciò dedicato nella citata piattaforma informatica o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'Ente, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone, tramite audizioni e altre richieste,

avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante, quindi trattando rigorosamente in maniera separata il contenuto della segnalazione rispetto all'identità del segnalante.

Il segnalante può controllare lo stato del procedimento, accedendo alla piattaforma telematica, mediante codice univoco crittografico generato dal sistema al termine della procedura di segnalazione.

- *Contenuto della segnalazione interna:*

E' necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la deliberazione dei fatti da parte del RPCT:

In particolare, è necessario che risultino chiare:

- a) Le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- b) La descrizione del fatto;
- c) Le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire il fatto segnalato.

E' utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il RPCT può richiedere elementi integrativi al segnalante.

- *Esiti della Segnalazione:*

Il RPCT dispone l'archiviazione della segnalazione per inammissibilità nei seguenti casi:

- a) Per manifesta carenza di lesione dell'integrità della PA,
- b) La segnalazione è stata presentata da soggetto non appartenente alle categorie di cui all'articolo 2, c. 3 e 4 del D. Lgvo 24/2023;
- c) La segnalazione ha ad oggetto condotte attive o omissive non riconducibili alle fattispecie di violazione di cui all'art. 1, c. 1 del D.Lgvo 24/2023;
- d) La segnalazione ha ad oggetto notizie palesemente prive di fondamento, informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd voci di corridoio).

Il RPCT dispone, altresì l'archiviazione qualora, all'esito dell'istruttoria, la segnalazione appaia manifestamente priva di fondamento o contraddittoria, motivando tale decisione sulla base del materiale acquisito.

In tutti i suddetti casi, il RPCT comunica al segnalante l'archiviazione entro dieci giorni dalla conclusione dell'istruttoria e comunque entro il termine di 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione.

Qualora invece il RPCT ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione è opportuno si rivolga immediatamente ai seguenti organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze, trasmettendo una relazione di risultanze istruttorie riferendo circa le attività svolte, per il prosieguo della gestione della segnalazione, avendo sempre cura di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante:

- il dirigente dell'Area in cui si è verificato il fatto, se non coinvolto nei fatti segnalati, per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- l'ufficio procedimenti disciplinari, per eventuali profili di responsabilità disciplinare di competenza di quest'ultimo;

- l'Autorità Giudiziaria, la Corte dei conti e l'A.N.A.C., per i profili di rispettiva competenza;
- il Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il RPCT allega a tale relazione la documentazione che ritiene necessaria espungendo tutti i riferimenti che possano consentire di risalire all'identità del segnalante.

Resta fermo che gli organi riceventi da quel momento sono titolari del trattamento dei dati.

Non spetta, invece, al RPCT accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione oggetto di segnalazione.

Il RPCT avrà cura di tenere traccia dell'attività svolta e, a richiesta del segnalante, di fornire informazioni sullo stato di avanzamento dell'istruttoria.

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle attività svolte, viene effettuata la conservazione delle segnalazioni e di tutta l'allegata documentazione di supporto, per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque per un tempo non superiore a cinque anni decorrenti dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

La tutela della riservatezza del segnalante va garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi.

Nel caso di trasmissione all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei conti o al Dipartimento della Funzione Pubblica, la trasmissione dovrà avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54-bis del D. Lgvo. 165/2001 e, qualora il RPCT sia espressamente richiesto dall'Autorità Giudiziaria di fornire l'identità del segnalante, di ciò dovrà essere preventivamente informato il segnalante stesso.

In ogni caso i dati relativi al procedimento devono essere trattati nel rispetto delle normative sulla tutela della riservatezza dei dati personali.

Altre disposizioni

La Provincia, con le modalità sopra indicate, mette a disposizione sul proprio sito *web* tutte le informazioni utili per la segnalazione tramite piattaforma informatizzata, nonché i modelli per le segnalazioni di illecito scaricabili e compilabili in caso di trasmissione in modalità cartacea.

Quanto ai soggetti esterni (dipendenti o collaboratori di imprese che hanno rapporti di appalto o concessione con la Provincia di Terni, professionisti, etc.), nei relativi contratti viene inserito l'obbligo di informare adeguatamente i propri dipendenti / collaboratori sulla possibilità e sulle modalità di presentazione delle segnalazioni.

Il Responsabile informa periodicamente - di norma ogni sei mesi - tutti i dipendenti sulle modalità di presentazione delle segnalazioni. Resta inteso che la segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nella modulistica fornita dall'Ente, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultima.

Il Responsabile per la Prevenzione della corruzione è tenuto a rendere conto, comunque con modalità tali da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1, comma 14, della Legge 190/2012, in base alle modalità che vengono individuate dall'A.N.A.C. nello schema di relazione.

Il Responsabile potrà sempre utilizzare il contenuto delle segnalazioni per identificare le aree critiche dell'Amministrazione e predisporre le misure necessarie per rafforzare il sistema di prevenzione della corruzione nell'ambito in cui è emerso il fatto segnalato.

h) Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

La situazione di conflitto di interessi si configura quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio, siano adottate da un pubblico funzionario che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico alla cui cura è preposto.

La gestione del conflitto di interessi è, dunque, espressione dei principi costituzionali di imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa.

Le disposizioni che regolano, in via generale, la materia del conflitto di interessi sono: l'articolo 6 bis della Legge 241/1990 e gli artt. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013.

Tuttavia, nel nostro ordinamento non esiste una norma che preveda analiticamente gli elementi costitutivi e le diverse ipotesi della fattispecie di conflitto di interessi. Pertanto, nel corso degli anni il legislatore ha introdotto numerose disposizioni mirate ad arginare diversi fenomeni riconducibili al conflitto di interessi, emergenti nella realtà sociale (art. 51 c.p.c., art. 42 D. Lgvo 50/2016, art. 16 del D.Lgvo 36/2023).

L'art. 6 bis della Legge n. 241 del 1990 stabilisce che "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo-procedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale".

L'art. 7 del D.P.R. 62/2013, Codice di comportamento nazionale, così recita: "Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza".

Tale disposizione contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interesse. Essa contiene anche una clausola di carattere generale in riferimento a tutte le ipotesi in cui si manifestino "gravi ragioni di convenienza".

Sulla base di tale norma:

- è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento ed il dirigente competente ad adottare il provvedimento finale, nonché per i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endo-procedimentali nel caso di conflitto di interesse dei medesimi, anche solo potenziale;
- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

La norma persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione (sia essa endo-procedimentale o meno) del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati ed i contro interessati.

La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni

all'esito del relativo procedimento, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa o, ancora, situazione di illecito penalmente rilevante.

Inoltre, gli artt. 5 e 6 del D.P.R. 62/2013 prescrivono specifici obblighi per i dipendenti di rendere apposita dichiarazione al momento dell'assunzione del servizio. Per i Dirigenti le dichiarazioni sono rese ai sensi degli artt. 5 e 13 del D.P.R. 62/2013. Tali dichiarazioni devono essere reiterate con cadenza TRIENNALE.

Anche il Codice di comportamento integrativo della Provincia di Terni contiene disposizioni disciplinanti l'istituto del conflitto di interessi. In particolare, si fa riferimento:

- a) all' articolo 4: che pone in capo, al dipendente, l'obbligo di informare per iscritto il dirigente del Settore di appartenenza di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione in qualunque modo retribuiti con soggetti privati che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, all'atto di assegnazione all'ufficio e con successivo aggiornamento triennale;
- b) all'art. 5 che pone in capo al dipendente l'obbligo di comunicare, con sollecitudine, al dirigente del servizio di appartenenza ogni fattispecie, e le relative ragioni, di astensione dalla partecipazione all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti e di affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi o di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, di associazioni anche non riconosciute, di comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente ovvero in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Il tema del conflitto di interesse, in realtà, come chiaramente illustrato dall'ANAC nel recente PNA 2019, ha una portata molto ampia che abbraccia molti istituti quali l'inconferibilità e l'incompatibilità di cui al D. Lgs. 39/2013, il divieto di "*pantouflage*", l'autorizzazione a svolgere incarichi extra istituzionali per i dipendenti dell'Ente, la partecipazione a commissioni di gara e di concorso, l'affidamento di appalti per lavori, servizi, forniture, il conferimento di incarichi di collaborazione esterna ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 165/2001; per tali aspetti specifici si rinvia agli approfondimenti di dettaglio contenuti nel presente articolo della sezione 2.3 del PIAO.

Una particolare attenzione merita però il tema del conflitto di interessi negli appalti e nelle concessioni (di cui alla precedente lettera "e" del presente articolo), in quanto in tal caso si tratta di una materia ontologicamente esposta a rischi corruttivi.

Il nuovo codice dei contratti pubblici (D. Lgvo 36/2023) ha apportato modifiche anche all'istituto del conflitto di interessi e lo ha fatto in una triplice direzione: aspetto soggettivo, aspetto oggettivo e prova del conflitto di interessi.

Infatti, mentre per l'articolo 42 del codice previgente (D. Lgvo 50/2016) il soggetto in conflitto di interessi poteva essere il "personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi", invece, ai sensi dell'art. 36 del D.Lgvo 36/2023 può trattarsi di un qualsiasi soggetto.

Con la terminologia utilizzata nella nuova formulazione della norma, si supera definitivamente ogni ambiguità e ogni limite, poichè "un soggetto" è un'espressione molto ampia che include potenzialmente dipendenti e collaboratori, persone fisiche e giuridiche, personale dipendente e vertici di indirizzo politico, personale della stazione appaltante o di un altro ente.

E' inoltre specificato che il soggetto deve intervenire "con compiti funzionali", cioè compiti che implicino esercizio della funzione amministrativa, con esclusioni quindi di mansioni meramente materiali o d'ordine.

Inoltre, mentre la norma pre-vigente faceva riferimento alla “procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni”, la norma, allo stato vigente, fa riferimento alla “procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni”.

E' evidente quindi l'inserimento della fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni.

In coerenza con il principio della fiducia (che rappresenta uno dei principi cardine del nuovo Codice de Contratti D.Lgs. 36/2023) e al fine di preservare la funzionalità dell'azione amministrativa, la norma precisa anche che la minaccia all'imparzialità e all'indipendenza deve essere provata da chi invoca il conflitto sulla base di presupposti specifici e documentati e deve riferirsi ad interessi effettivi, la cui soddisfazione sia conseguibile solo subordinando un interesse all'altro.

La principale misura per la gestione del conflitto di interessi è costituita dal sistema delle dichiarazioni che vengono rese dai dipendenti e dai soggetti esterni coinvolti, dalle successive verifiche e valutazioni svolte dall'Amministrazione e dall'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi.

Il PNA 2022 (approvato dall'ANAC in data 17/1/2023) - con espresso riferimento agli interventi del PNRR - evidenzia la necessità che una dichiarazione espressa sull'assenza di conflitti di interesse venga resa dal RUP e da tutti i soggetti che con poteri di incidenza intervengano nelle procedure di appalto, nelle varie fasi.

Inoltre, nello specifico Comunicato ANAC del 11/1/2023, si precisa che la dichiarazione da parte del RUP sull'assenza del conflitto di interessi deve essere resa in ogni procedura al momento dell'assegnazione dell'incarico e deve essere aggiornata qualora sopraggiungano fatti nuovi.

Si riportano di seguito i relativi modelli per le dichiarazioni, che fanno parte dell'**Allegato 3** al presente PIAO:

modello D1 per i dipendenti,

modello D2 per i dirigenti,

modello D3 per i componenti delle commissioni di concorso,

modello D4 per i consulenti/collaboratori/incaricati esterni (dichiarazione del Dirigente),

modello D5 per i consulenti/collaboratori/incaricati esterni,

modello D6 per RUP e altri soggetti che intervengono con ruoli incidenti negli appalti

Le dichiarazioni D1 e D2 vanno consegnate rispettivamente ai relativi Dirigenti da parte dei dipendenti e al Responsabile per la Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza da parte dei Dirigenti, in entrambi i casi per il successivo e tempestivo inoltro all'ufficio personale che ne cura l'inserimento nei fascicoli personali.

i) Cause ostative al conferimento di incarichi interni alla Provincia; inconfiribilità ed incompatibilità

Sulla base di quanto previsto dal D.Lgs. 39/2013 vanno costantemente adeguate le procedure per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali interni ed esterni, per gli incarichi amministrativi di vertice, per gli incarichi di amministratore in enti privati in controllo pubblico partecipati dalla Provincia di Terni e, infine, per gli incarichi di componente del Consiglio Provinciale e per il Presidente.

Due sono gli istituti con cui il legislatore disciplina la materia degli incarichi nella p.a.: l'inconfiribilità e l'incompatibilità.

L'**inconfiribilità**, ossia la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi pubblici a coloro che abbiano riportato condanne penali per i cc.dd. reati dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione (es. corruzione, concussione, peculato, etc.) ovvero che abbiano svolto incarichi o ricoperto

cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, ovvero che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (es. Sindaco, Assessore o Consigliere regionale, provinciale e comunale).

Il soggetto che istruisce il provvedimento per il conferimento dell'incarico è quindi tenuto a verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o ai soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del D.Lgs. n. 39 del 2013; l'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000, pubblicata sul sito della Provincia di Terni unitamente all'atto di conferimento dell'incarico.

La dichiarazione, da rendere al soggetto responsabile del procedimento di conferimento dell'incarico, è condizione per l'acquisizione di efficacia dell'incarico e, come suggerito dall'ANAC, ove possibile, va verificata prima del formale conferimento dell'incarico stesso.

In caso di violazione delle previsioni in materia di inconfiribilità l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni previste dal medesimo D.Lgs. 39/2013. La situazione di inconfiribilità non può essere sanata. Per il caso in cui le cause di inconfiribilità, sebbene esistenti *ab origine*, non fossero note all'Amministrazione e si rendessero palesi nel corso del rapporto, il Responsabile della Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza avvia il procedimento di accertamento e di verifica della situazione di inconfiribilità, dichiara se del caso la nullità dell'incarico ed ha il potere di applicare la sanzione inibitoria nei confronti dell'organo che ha conferito l'incarico; tale sanzione, che vieta all'organo conferente di affidare incarichi di propria competenza per un periodo pari a tre mesi, non è automatica ma richiede una previa valutazione dell'elemento soggettivo del dolo o della colpa. I procedimenti di accertamento delle situazioni di inconfiribilità e sanzionatori devono svolgersi nel rispetto del principio del contraddittorio, affinché sia garantita la partecipazione degli interessati.

L'**incompatibilità**, cioè "l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico", se emergente prima del conferimento dell'incarico, deve essere rimossa prima del formale atto di conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del D.Lgs. n. 39 del 2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

Anche per l'incompatibilità l'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato al soggetto responsabile del procedimento di conferimento dell'incarico, nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000; tale dichiarazione viene pubblicata sul sito della Provincia di Terni unitamente all'atto di conferimento dell'incarico.

Nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sull'insussistenza di cause di incompatibilità, entro il 31 gennaio, in base a quanto dispone l'art. 20 del D.Lgs. 39/2013.

Tenendo conto anche di quanto previsto nelle Linee Guida A.N.A.C. n. 833 del 3/8/2016 in materia di "accertamento delle inconfiribilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del Responsabile della Prevenzione della corruzione", è necessario che il soggetto che conferisce l'incarico esamini approfonditamente il *curriculum vitae* allegato alla predetta dichiarazione sostitutiva e dei fatti notori comunque acquisiti sui soggetti che vengono nominati; nel *curriculum* devono essere indicati tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto che si vuole nominare, per valutare eventuali situazioni ostative.

Controlli

In attuazione di uno specifico obiettivo di performance inserito nel PIAO per l'anno 2023, sono stati messi a punto i controlli delle dichiarazioni sostitutive ex art. 46 D.P.R. 445/2000 rilasciate dai Dirigenti e dai soggetti nominati in Enti, aziende ed istituzioni; tali controlli sono svolti con cadenza annuale da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e per la Trasparenza tramite acquisizione d'ufficio dal casellario giudiziale, in merito agli aspetti di inconferibilità per sentenze penali anche non definitive; per quanto concerne l'incompatibilità, vengono effettuate verifiche presso la Camera di Commercio, Industria e Artigianato o riscontri incrociati, avvalendosi delle dichiarazioni dei redditi (per i dirigenti) e degli elenchi degli Amministratori tenuti presso la Prefettura di competenza.

Si riportano di seguito i modelli per le dichiarazioni, che fanno parte dell'**Allegato 3** al presente PIAO:

- **modello E1** - inconferibilità / incompatibilità iniziale dirigenti
- **modello E2** - incompatibilità annuale dirigenti
- **modello E3** - inconferibilità / incompatibilità iniziale soggetti nominati in Enti, aziende, istituzioni
- **modello E4** - incompatibilità annuale soggetti nominati in Enti, aziende, istituzioni
- **modello E5** - iniziale Presidente
- **modello E6** - iniziale Consigliere Provinciale
- **modello E7** - incompatibilità annuale amministratori

j) Definizione delle modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto (c.d. "pantouflage")

L'art. 53, comma 16 ter, del D.Lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 1, comma 42, della Legge 190/2012 prevede il divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di pubblico impiego.

La norma dispone nello specifico il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. In caso di violazione del divieto sono previste specifiche conseguenze sanzionatorie che hanno effetti sul contratto di lavoro e sull'attività dei soggetti privati.

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

In merito al c.d. "pantouflage" l'A.N.A.C. ha svolto uno specifico approfondimento all'interno dell'aggiornamento annuale 2018 del Piano Nazionale Anticorruzione, rilevando come la norma non appaia del tutto chiara e, anche per questo, abbia dato luogo a numerosi problemi interpretativi; successivamente, nell'ambito del PNA 2022 l'A.N.A.C. ha inserito di nuovo una specifica sezione dedicata all'istituto in discorso, fornendo ulteriori importanti chiarimenti.

L'A.N.A.C. precisa che il divieto si applica come riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o anche mediante l'affidamento di un incarico di lavoro autonomo, con esclusione, però, degli incarichi c.d. "occasionalni", privi, cioè, del carattere della stabilità.

I dipendenti interessati dal divieto sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nella Provincia di Terni hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (Dirigenti, Elevate Qualificazioni delegate dal Dirigente e Responsabili del procedimento).

E' importante precisare che, ad esclusione degli incarichi dirigenziali, per l'attuazione dei progetti legati al PNRR il legislatore ha espressamente escluso dal divieto di *pantouflage* gli incarichi attribuiti con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione (art. 1 D.L. 80/2021, convertito nella Legge 113/2021).

Per la Provincia di Terni, anche alla luce di quanto precisato nel PNA 2022, vengono previste le seguenti misure:

1. nei contratti di assunzione del personale dovrà essere inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) - per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), qualora nel corso degli ultimi tre anni di servizio tale personale eserciti poteri autoritativi o negoziali per conto della Provincia di Terni - presso i soggetti privati che sono stati destinatari dell'attività della Provincia svolta attraverso i medesimi poteri (provvedimenti, contratti o accordi di altro tipo); nei contratti di assunzione già sottoscritti il citato art. 53, comma 16 ter, del D.Lgs. n. 165 del 2001 è inserito di diritto ex art. 1339 cc, quale norma integrativa cogente; in caso di personale assunto antecedentemente alla c.d. contrattualizzazione del pubblico impiego (quindi con provvedimento amministrativo), il citato articolo 53, comma 16 ter, si applica a decorrere dalla sua entrata in vigore;
2. nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, è inserita la condizione soggettiva di ammissibilità "di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Provincia di Terni nei confronti dell'impresa per il triennio successivo alla cessazione del rapporto". Nei bandi di gara o negli atti prodromici dovrà anche essere previsto che la mancata sottoscrizione di tale clausola dichiarativa sarà sanzionata con l'esclusione dalla procedura di affidamento. Sarà disposta, altresì, l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali emerga la situazione di cui al punto precedente in fase successiva alla aggiudicazione/affidamento o alla stipula del contratto;
3. il dipendente, al momento della cessazione dal servizio, sottoscrive una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di "*pantouflage*", allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla piena conoscibilità della norma.

I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli; i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la Provincia di Terni per i successivi tre anni e gli ex dipendenti che hanno svolto l'incarico hanno l'obbligo di restituire eventuali compensi percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo.

Controlli:

La Provincia provvederà ad attuare controlli su segnalazione o, comunque, controlli a campione in merito ai dipendenti cessati nell'ultimo triennio in base alle indicazioni ANAC (rif. PNA 2022/2024).

Nel caso in cui dai controlli emergano dubbi circa il rispetto del divieto di pantouflage, il RPCT, previa interlocuzione con l'ex dipendente, trasmetterà ad ANAC una segnalazione qualificata contenente le predette informazioni, informandone comunque l'interessato.

Laddove l'ex dipendente comunichi all'amministrazione, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro, l'amministrazione effettua verifiche circa tale comunicazione al fine di valutare se siano stati integrati gli estremi di una violazione della norma sul pantouflage. Tali verifiche potranno avvenire anche tramite interlocuzione con l'ex dipendente che ha trasmesso la comunicazione.

OBIETTIVO 2024: Entro il 2024 è previsto l'avvio dello svolgimento di appositi controlli rispetto ad un minimo del 30% del personale cessato nell'ultimo triennio che abbia reso la dichiarazione di impegno al rispetto del divieto, seguendo un criterio di rotazione. In tale campione vanno comunque considerati in via prioritaria i soggetti che abbiano rivestito ruoli apicali. Il campione è stato stabilito considerando le dimensioni dell'Ente e le uscite medie annue dal servizio. Le verifiche potranno essere svolte anche mediante la consultazione delle banche dati nella disponibilità dell'Ente.

k) Formazione di commissioni di gara e di concorso

In base a quanto previsto dall'art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001 coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione di servizi pubblici, per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Sulla base di quanto sopra, prima dell'adozione del provvedimento di nomina delle Commissioni, tenendo conto di quanto previsto in materia dai vigenti regolamenti provinciali sull'accesso all'impiego e sull'attività contrattuale, il soggetto competente alla nomina accerta, fra l'altro, l'assenza di tali cause di divieto.

In ossequio alla normativa in materia di incompatibilità e conflitto di interessi, i Commissari, prima di assumere le funzioni, sottoscrivono la dichiarazione di assenza di cause di incompatibilità ai sensi degli artt. 51 e 52 del Codice di Procedura Penale, nonché situazioni di conflitto di interesse ai sensi dell'art. 7 del D.P.R. 62/2013 (Codice di Comportamento). Per il relativo modello si veda il precedente punto h) (Modello D3).

L'Amministrazione provvede a pubblicare nella sezione Amministrazione Trasparente, nelle apposite sotto sezioni dedicate, i *curricula* dei componenti delle Commissioni di concorso e delle Commissioni di gara.

l) Disposizioni relative all'eventuale ricorso all'arbitrato

Le controversie su diritti soggettivi, derivanti dall'esecuzione dei contratti pubblici della Provincia di Terni relativi a lavori, servizi, forniture, concorsi di progettazione e di idee, comprese quelle conseguenti al mancato raggiungimento dell'accordo bonario, possono essere deferite ad arbitri esclusivamente nel caso di previa autorizzazione motivata da parte dell'organo di governo dell'Ente.

L'eventuale nomina degli arbitri avviene nel rispetto dei principi di pubblicità e di rotazione in base alle disposizioni del Codice dei contratti, in particolare dell'art. 213 del D.Lgs. 36/2023.

m) Nominativo del R.A.S.A.

Come previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione 2016 e ribadito dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022, viene di seguito indicato il nominativo del Responsabile per l'inserimento dei dati nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti ai fini del monitoraggio dei contratti di cui al vigente Codice dei Contratti D.Lgs. 36/2023: Dott.ssa Stefania Finocchio, Dirigente Responsabile Area Amministrativa Economico-Finanziaria, nominata con Decreto Presidenziale n. 2 del 5/3/2024; il relativo "profilo utente" è attivo.

n) Misure antiriciclaggio

Il riciclaggio rappresenta un momento fondamentale dell'attività criminosa, in quanto costituisce la fase di trasformazione di ingenti somme di denaro "sporco", e pertanto difficilmente utilizzabile, in risorse liberamente spendibili che possono essere reimmesse nel circuito finanziario ordinario.

Questa tipologia di operazioni avvicina il mondo della criminalità organizzata alla pubblica amministrazione, attraverso tutta una serie di atti amministrativi riconducibili alle attività attraverso le quali il denaro viene riciclato (apertura di attività produttive, realizzazione di interventi edilizi, partecipazione a gare di appalto attraverso aziende gestite o finanziate dalla malavita).

Pertanto, la normativa ha attribuito un ruolo importante alle Pubbliche Amministrazioni nella prevenzione del riciclaggio e ciò fin dal 1991, quando il decreto-legge 3 maggio 1991, n. 143, convertito con legge 5 luglio 1991, n. 197, ha posto a loro carico, fra l'altro, obblighi di identificazione e di segnalazione di operazioni sospette.

Attualmente i loro doveri in ambito antiriciclaggio sono individuati dall'articolo 10 del decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231, come modificato, da ultimo, dal D. Lgvo 4 ottobre 2019, n. 125.

Definizione di riciclaggio:

Il Decreto legislativo 231/2007, all'articolo 2, c. 1 definisce il riciclaggio come:

- a) la conversione o il trasferimento di beni, effettuati essendo a conoscenza che essi provengono da un'attività criminosa o da una partecipazione a tale attività, allo scopo di occultare o dissimulare l'origine illecita dei beni medesimi o di aiutare chiunque sia coinvolto in tale attività a sottrarsi alle conseguenze giuridiche delle proprie azioni;
- b) l'occultamento o la dissimulazione della reale natura, provenienza, ubicazione, disposizione, movimento, proprietà dei beni o dei diritti sugli stessi, effettuati essendo a conoscenza che tali beni provengono da un'attività criminosa o da una partecipazione a tale attività;
- c) l'acquisto, la detenzione o l'utilizzazione di beni essendo a conoscenza, al momento della loro ricezione, che tali beni provengono da un'attività criminosa o da una partecipazione a tale attività;
- d) la partecipazione ad uno degli atti di cui alle lettere a), b) e c), l'associazione per commettere tale atto, il tentativo di perpetrarlo, il fatto di aiutare, istigare o consigliare qualcuno a commetterlo o il fatto di agevolare l'esecuzione.

Destinatari degli obblighi:

L'articolo 10, comma 3 del D. Lgvo 90/2017 prevede che le "Pubbliche Amministrazioni, adottino procedure interne proporzionate alla propria dimensione organizzativa e operativa, idonee a valutare il livello di esposizione dei propri uffici al rischio e individuano le misure idonee a migliorarlo";

Pertanto è di tutta evidenza come il legislatore nazionale ascriva alle Pubbliche Amministrazioni un ruolo di rilievo all'interno del sistema antiriciclaggio, che si compendia principalmente nel comunicare, giusto il

disposto di cui all'articolo 10, comma 4 del decreto antiriciclaggio, alla Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (UIF) i *“dati e informazioni concernenti le operazioni sospette di cui vengano a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale”* al fine *“di consentire lo svolgimento di analisi finanziarie mirate a fare emergere fenomeni di riciclaggio”*.

Aree di rischio:

Il dovere di comunicazione antiriciclaggio si applica agli uffici delle pubbliche amministrazioni competenti allo svolgimento di compiti di amministrativa attiva o di controllo nell'ambito di:

- a) procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;
- b) procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizione del codice dei contratti pubblici;
- c) procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati.

Collaborazione attiva:

Il principale contributo richiesto agli uffici delle pubbliche amministrazioni, nell'ambito dei predetti procedimenti, consiste nel comunicare alla UIF dati e operazioni sospette di cui vengono a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale, anche alla luce degli indicatori di anomalia.

Al fine di delimitare il perimetro della *“collaborazione attiva”* richiesta è opportuno evidenziare come non sia richiesto lo svolgimento di attività esplorative volte alla ricerca di operazioni sospette al di fuori dell'ambito delle attività proprie di ciascun ufficio pubblico, inoltre non sono imposti adempimenti che comportino rallentamenti o interruzioni dell'attività amministrativa e che andrebbero a compromettere l'efficacia e l'efficienza delle stesse.

Le analisi antiriciclaggio possono giovare del corredo informativo richiesto e raccolto ai fini dell'istruttoria procedimentale.

Al fine di comprendere, più in dettaglio, cosa si intende per *“operazione sospetta”* occorre richiamare l'articolo 35 del decreto riciclaggio, in base al quale devono essere inviate, dai soggetti che vi sono tenuti, segnalazioni alla UIF *“quando sanno, sospettano o hanno motivi ragionevoli per sospettare che siano in corso o che siano state compiute o tentate operazioni di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo o che comunque i fondi, indipendentemente dalla loro entità, provengano da attività criminali”*. Il medesimo articolo chiarisce inoltre che *“il sospetto è desunto dalle caratteristiche, dall'entità, dalle natura delle operazioni, dal loro collegamento o frazionamento o da qualsivoglia altra circostanza conosciuta, in ragione delle funzioni esercitate, tenuto conto anche della capacità economica e dell'attività svolta dal soggetto cui è riferita, in base agli elementi acquisiti ai sensi del presente decreto”*.

E' opportuno precisare che la comunicazione di operazioni sospette alla UIF non va confusa con la denuncia di reato all'Autorità Giudiziaria, che i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio sono tenuti ad effettuare ai sensi dell'articolo 331 del c.p.p., quando per le informazioni acquisite nell'esercizio della loro funzione o del servizio, hanno notizia di un reato perseguibile d'ufficio e che si fonda sull'individuazione di fatti specifici corrispondenti ad una fattispecie penalmente rilevante.

Indicatori di anomalia:

Gli indicatori di anomalia sono fattispecie rappresentative di operazioni o di comportamenti anomali, finalizzate ad agevolare la valutazione, da parte dei segnalanti, degli eventuali profili di sospetto riciclaggio o di finanziamento del terrorismo.

L' UIF con provvedimento del 23 aprile 2018 ha adottato le "Istruzioni sulla comunicazione di dati e informazioni concernenti operazioni sospette da parte di uffici delle pubbliche amministrazioni", prevedendo in un apposito allegato elenco, ancorchè non esaustivo, gli indicatori di anomalia volti a ridurre i margini di incertezza delle valutazioni soggettive connesse alle comunicazioni di operazioni sospette.

In particolare, gli indicatori di anomali individuati possono essere:

- a) connessi con l'identità o il comportamento del soggetto cui è riferita l'operazione;
- b) connessi con le modalità (di richiesta o esecuzione) delle operazioni;
- c) specifici per settori di attività (appalti e contratti, pubblici-finanziamenti, pubblici-immobili e commercio).

Procedure interne e soggetti coinvolti

Ai fini dell'applicazione della normativa in materia di contrasto ai fenomeni di riciclaggio sono individuati i seguenti livelli di responsabilità interni alla Provincia di Terni:

- REFERENTE: Dirigente del servizio interessato dall'operazione;
- IL GESTORE: il soggetto Responsabile, individuato con decreto dal Presidente della Provincia.

Il Dirigente del Servizio:

- a) è obbligato a segnalare per iscritto al Gestore tutte le informazioni e i dati necessari al verificarsi di uno degli indicatori di anomalia;
- b) Acquisisce le segnalazioni di operazioni sospette provenienti dai dipendenti assegnati al suo servizio;
- c) Valuta la completezza e la correttezza delle segnalazioni di operazioni sospette pervenute;

Il Gestore è il soggetto interlocutore con la UIF per le comunicazioni ed approfondimenti connessi con le operazioni sospette oggetto di verifica. Il Gestore ha il compito di:

- a) Delineare le fasi del procedimento di controllo attraverso l'elaborazione di apposite griglie di controllo, affinché ciascun Dirigente e dipendente sia in grado di verificare i processi appartenenti alle proprie aree di rischio;
- b) Acquisire le segnalazioni di operazioni sospette pervenute;
- c) Trasmettere dati e informazioni concernenti le operazioni sospette ai sensi dell'art. 10, comma 4, del D.Lgs. 231/2007 alla UIF;
- d) Fungere da interlocutore con la UIF per tutte le comunicazioni e i relativi approfondimenti.

OBIETTIVO 2024: Entro il 30/06/2024 nomina del Gestore ed entro il 30/09/2024 adozione da parte del Gestore di Linee Guida con le misure organizzative adottate dalla Provincia di Terni in materia di contrasto ai fenomeni di riciclaggio.

Articolo 8 – OBBLIGHI DELLE SOCIETA' ED ALTRI ENTI PARTECIPATI

1. Con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 46 del 21/12/2023 la Provincia di Terni ha approvato il Piano di razionalizzazione ordinaria delle partecipazioni societarie di cui all'art. 20 del D.Lgs. 175/2016 per il medesimo anno 2023.

2. Le partecipazioni societarie (in *house*, di controllo, di sola partecipazione) e le partecipazioni in altri enti di diritto privato (di controllo o di sola partecipazione) sono rappresentati e pubblicati nel sito web dell'Amministrazione Provinciale ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. 33/2013.

3. Con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 27 del 25/09/2023 è stato approvato il Bilancio Consolidato 2022.

4. Con deliberazione del Presidente della Provincia n. 150 del 21/12/2023, è stato definito il "Gruppo Amministrazione Pubblica Provincia di Terni" ed il perimetro di consolidamento per il Bilancio Consolidato 2023, ai sensi del D.Lgs. 118/2011.

5. Quanto sopra in un'ottica di "gruppo", sempre più valorizzata dal legislatore, sia sotto il profilo finanziario, sia sotto il profilo della *governance* complessiva dell'Ente e dei propri soggetti partecipati.

6. Dal quadro normativo vigente emerge infatti con evidenza l'intenzione del legislatore di includere anche le società e gli enti di diritto privato controllati fra i soggetti tenuti all'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza. La *ratio* sottesa alla Legge n. 190 del 2012 e ai decreti di attuazione appare quella di estendere le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza con i relativi strumenti di programmazione a soggetti che, indipendentemente dalla natura giuridica, sono controllati dalle amministrazioni pubbliche, si avvalgono di risorse pubbliche, svolgono funzioni pubbliche o attività di pubblico interesse.

7. Alla luce delle novità introdotte dal D.Lgs. 97/2016 in materia di trasparenza l'A.N.A.C., con delibera 1134 del 20/11/2017, ha approvato le nuove Linee Guida A.N.A.C. "per la prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici".

8. In particolare, alla luce del nuovo inquadramento dei soggetti partecipati operato dal D.Lgs. 97/2016 (nuovo art. 2bis del D.Lgs. 33/2013), le nuove Linee Guida definiscono la nozione di controllo per le società pubbliche e per gli altri enti di diritto privato (importo del bilancio, finanziamento da parte di pubbliche amministrazioni, designazione dei componenti dell'organo di amministrazione da parte di pubbliche amministrazioni), la nozione di attività di pubblico interesse e puntualizzano partitamente gli obblighi di prevenzione della corruzione e di trasparenza per:

- Società in controllo pubblico (comprese, a maggior ragione, le società *in house*);
- Società a partecipazione pubblica non di controllo;
- Altri enti di diritto privato in controllo pubblico;
- Altri enti di diritto privato partecipati o meno, che comunque svolgono attività di pubblico interesse (esercizio di funzioni amministrative, servizi pubblici o attività di produzione di beni e servizi a favore dell'amministrazione);
- Enti pubblici economici

Sulla base dell'analisi periodica annualmente compiuta dai competenti uffici provinciali, si riportano di seguito i seguenti soggetti tenuti al rispetto della specifica normativa in qualità di società in controllo pubblico o a partecipazione pubblica o di enti di diritto privato in controllo pubblico, ai sensi dell'art. 2bis del D.Lgs. 33/2013

UMBRIA TPL E MOBILITA' SPA	Società in controllo pubblico - art. 2bis, comma 2, lett b) D. Lgs. 33/2013
SVILUPPUMBRIA SPA	Società in controllo pubblico - art. 2bis, comma 2, lett b) D. Lgs. 33/2013
PUNTOZERO SCARL (fino al 31/12/2021 UMBRIA DIGITALE SCARL)	Società in controllo pubblico - art. 2bis, comma 2, lett b) D. Lgs. 33/2013

CONSORZIO SCUOLA UMBRA DI AMMINISTRAZIONE PUBBLICA	Ente pubblico art. 2bis, comma 1, D. Lgs. 33/2013
ASSOCIAZIONE GAL TRASIMENO ORVIETANO	Associazione - art. 2bis, comma 3, D. Lgs. 33/2013 – solo trasparenza per attività pubblicistiche esercitate

9. Resta fermo che, come precisato dalla stessa A.N.A.C., la verifica del puntuale rispetto degli obblighi di prevenzione della corruzione e di trasparenza da parte dei soggetti partecipati non compete all'Amministrazione partecipante ma direttamente all'A.N.A.C. e che non vi è alcun rapporto di sovraordinazione gerarchica fra il RPCT della Provincia di Terni ed i singoli RPCT delle società e degli altri enti pubblici o privati partecipati.

Articolo 9 - CODICE DI COMPORTAMENTO INTEGRATIVO

Il Codice costituisce, in base a quanto previsto dalla legge 190/2012, dall'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 e dal Piano Nazionale Anticorruzione, un imprescindibile strumento di contrasto ai fenomeni corruttivi e rappresenta una misura trasversale a tutta l'organizzazione, che permea la totalità dei processi mappati, allo scopo di uniformare i comportamenti verso standard di etica e di integrità comuni.

Nel corso del 2022, l'art. 4 del decreto legge n. 36 del 30.04.2022 (convertito in legge n. 79/2022), recante "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", ha indicato, tra le misure di attuazione del suddetto piano, l'aggiornamento dei Codici di comportamento secondo le indicazioni ivi contenute. L'art. 4 del decreto, modificando l'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001, ha previsto che i Codici di comportamento contengano al suo interno una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e "social media" da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione.

Nel corso del 2023 il D.P.R. n. 81 del 13 giugno 2023 ha apportato modifiche al D.P.R. 62/2013 in special modo per quel che concerne l'utilizzo delle tecnologie informatiche e l'utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media.

La Provincia di Terni, anche al fine di recepire le predette modifiche, con Deliberazione del Presidente della Provincia n. 107 del 18 ottobre 2023 ha adottato il nuovo Codice di comportamento integrativo.

L'attuale testo del Codice di comportamento integrativo della Provincia di Terni è visionabile e scaricabile nel sito dell'Ente, nella sezione "Provincia – Statuto e Regolamenti".

PARTE IV - FORMAZIONE

Articolo 10 - LA FORMAZIONE DEL PERSONALE IMPIEGATO NEI SETTORI A RISCHIO

1. Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza elabora, entro il 31 dicembre di ogni anno, nell'ambito della proposta della Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO e tenendo conto anche di quanto eventualmente segnalato dai Dirigenti nelle relazioni di cui all'art. 22, comma 2, della presente sezione, la parte del Piano annuale di formazione di cui all'art. 7 bis D.Lgs 165/2001 relativa alle materie della prevenzione della corruzione e della trasparenza nonché, per la stretta connessione con la trasparenza, anche le iniziative di formazione in materia di protezione dei dati personali (privacy), d'intesa con il DPO dell'Ente. I termini di cui al presente comma possono subire variazioni in relazione alla tempistica degli atti di programmazione dell'Ente.

2. A tal fine i Dirigenti devono proporre al Responsabile della prevenzione della corruzione i dipendenti da inserire nei programmi di formazione di cui al comma 11 dell'art. 1 della Legge 190/2012 con specifico riferimento alle materie inerenti le attività a rischio di corruzione individuate nel presente PIAO, nonché comunicando il grado attuale di informazione e di conoscenza dei dipendenti stessi. Tali comunicazioni possono essere trasmesse al Responsabile anche successivamente all'approvazione del presente PIAO, purchè in tempo utile per l'organizzazione dettagliata dei corsi di formazione da svolgersi nel corso dell'anno, con tempistiche definite dal Responsabile.

3. Le materie oggetto della formazione devono riguardare temi relativi alle attività a rischio sotto il profilo della legalità e dell'etica, mediante sessioni esterne avvalendosi di apposite strutture, anche convenzionate, o docenti esterni chiamati in loco, oppure sessioni interne all'Ente, tenute dal Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza, da Dirigenti o Funzionari dell'Ente.

4. Le metodologie formative devono prevedere la formazione applicata ed esperienziale (analisi dei rischi tecnici) e quella amministrativa (analisi dei rischi amministrativi); ciò con vari meccanismi di azione (analisi dei problemi da visionare, approcci interattivi, soluzioni pratiche ai problemi).

5. Le attività formative devono essere distinte in processi di formazione base/aggiornamento su temi generali (Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO, Trasparenza e rapporti con la Privacy, Codice di comportamento) e in processi di formazione specifica legata a particolari ambiti o settori (es. appalti, assunzioni, etc.).

6. Nel 2022 sono state svolte due iniziative formative sui seguenti temi: Anticorruzione e Trasparenza - Creazione di Valore Pubblico.

7. Nel 2023 sono state svolte tre iniziative formative sui seguenti temi: Procedure di appalto e prevenzione della corruzione; Trasparenza e Privacy; Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

8. OBIETTIVO 2024: tenendo conto delle esigenze emerse e degli Obiettivi Strategici previsti nel D.U.P. 2024/2026 formalmente approvato (che prevede percorsi formativi su integrità, anticorruzione e trasparenza), si prevedono le seguenti iniziative di formazione:

- Nuovo Codice dei contratti - Antiriciclaggio e Anticorruzione;
- Protezione dei dati personali, trasparenza e cybersicurezza;
- Integrità pubblica, conflitto di interessi e pantouflage

con docenza interna ed esterna da definire, il tutto per un totale di almeno 6 ore documentate.

9. All'esito della formazione, nella relazione annuale, il Responsabile della prevenzione della corruzione, anche avvalendosi delle relazioni dei Dirigenti, riporta gli esiti del monitoraggio ed i risultati ottenuti.

10. Il Responsabile della prevenzione della corruzione, con la definizione ed il monitoraggio del Piano di formazione sulle specifiche tematiche della prevenzione della corruzione e della trasparenza, assolve al compito di definire delle procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione.

11. La partecipazione alle attività previste dal Piano di formazione da parte del personale individuato rappresenta un'attività obbligatoria. Dell'eventuale assenza non giustificata si tiene conto in sede di valutazione della Performance.

PARTE V - TRASPARENZA

Articolo 11 - TRASPARENZA E ACCESSIBILITÀ

1. I recenti interventi normativi – D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016 - hanno attribuito al concetto di trasparenza nuovi significati:

- accessibilità totale a dati e informazioni per assicurare la conoscenza, da parte dei cittadini, dei servizi resi dalle amministrazioni e allo scopo di favorire forme di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, nonché di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico;
- controllo diffuso di ogni fase del ciclo di gestione della performance;
- prevenzione dei fenomeni corruttivi e promozione dell'integrità.

2. La trasparenza ha quindi una duplice funzione: “statica”, che si configura essenzialmente nella pubblicità di categorie di dati della PA per finalità di controllo sociale, e “dinamica”, fortemente ancorata al concetto di *performance* in un'ottica di miglioramento continuo.

3. Con la pubblicazione obbligatoria sui siti istituzionali delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle Pubbliche Amministrazioni, la trasparenza si pone inoltre come uno dei migliori strumenti di prevenzione e di lotta alla corruzione e concorre ad attuare i principi di eguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza, integrità e lealtà; in ultima analisi, contribuisce in maniera determinante alla creazione di Valore Pubblico, inteso come miglioramento del benessere dei cittadini.

4. L'accesso civico “generalizzato”, rappresenta un ulteriore elemento di trasparenza “totale”, consentendo al cittadino di poter acquisire dati o documenti anche al di fuori dei casi di possesso di un interesse concreto, differenziato e giuridicamente rilevante e quindi di uno specifico obbligo di motivazione, tipico invece dell'accesso documentale di cui alla Legge 241 del 1990.

Articolo 12 - ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI DELL'AMMINISTRAZIONE

1. La struttura organizzativa della Provincia di Terni è approvata dal Presidente e riportata nella sezione 1 del presente PIAO, nell'ambito dei dati di contesto interno, sotto forma di Dotazione Organica e Piano delle attribuzioni (funzionigramma).

2. Il sistema delle responsabilità è contenuto nel Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

Articolo 13 - OBIETTIVI IN MATERIA DI TRASPARENZA

1. Obiettivi generali di Trasparenza sono:

- l'aumento del flusso informativo interno all'Ente;
- la ricognizione e utilizzo delle banche dati e degli applicativi già in uso al fine di identificare eventuali, ulteriori possibilità di produzione automatica del materiale richiesto;
- la progressiva riduzione dei costi relativi all'elaborazione del materiale soggetto agli obblighi di pubblicazione;

2. Esistono inoltre degli obiettivi specifici e “aggiuntivi” di Trasparenza rispetto all’inserimento nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito web dei dati a pubblicazione obbligatoria previsti per legge. In particolare, si ricorda che sul sito dell’Ente vengono pubblicati i report semestrali del controllo di regolarità amministrativa, operante ai sensi dell’art. 147bis del D.Lgs. 267/2000 e del vigente Regolamento sui controlli interni (nella sezione “Controlli e rilievi sull’Amministrazione”). Inoltre nella sezione “Amministrazione Trasparente”, sotto-sezione di primo livello “altri contenuti”, sotto-sezione di secondo livello “dati ulteriori”, nel corso del 2023 si è provveduto ad inserire i prospetti relativi allo stato di avanzamento degli interventi del PNRR.

OBIETTIVO 2024: Entro dicembre 2024 è previsto lo svolgimento della Giornata della Trasparenza (di cui all’art. 10, comma 6, del D.Lgs. 33/2013) rivolta a tutti i cittadini, con particolare riferimento agli studenti degli Istituti Superiori di secondo grado del territorio provinciale.

Articolo 14 - SOGGETTI RESPONSABILI

1. Il Responsabile della Trasparenza, nominato nella figura del Segretario Generale contemporaneamente alla nomina quale Responsabile per la prevenzione della corruzione (Decreto Presidenziale n. 1222 del 25/07/2022), coordina gli interventi e le azioni relativi alla trasparenza e svolge attività di controllo e monitoraggio sull’adempimento degli obblighi di pubblicazione in capo alle strutture dell’Ente, segnalando gli esiti di tale controllo al Sindaco e al Nucleo di Valutazione (NdV).

2. A tal fine il Responsabile promuove e cura il coinvolgimento delle Aree dell’Ente e si avvale, ove necessario, del supporto delle unità organizzative addette alla Trasparenza, all’Organizzazione, ai Controlli e alla Comunicazione, seppur alcune di esse siano incardinate in strutture organizzative non direttamente dipendenti dal Responsabile stesso.

3. Il Nucleo di Valutazione verifica l’assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza ed integrità, nonché esercita un’attività di impulso nei confronti del livello politico amministrativo e del Responsabile della Trasparenza.

4. I Dirigenti dell’Ente hanno la responsabilità del reperimento dei contenuti da pubblicare, della pubblicazione stessa (ove previsto – vedasi l’Allegato 4 del presente PIAO) e dell’attuazione delle iniziative in materia di Trasparenza, per la parte di loro competenza. Collaborano, inoltre, alla realizzazione di tutte quelle attività volte, nel loro complesso, a garantire un adeguato livello di trasparenza, nonché a garantire la legalità e lo sviluppo della cultura dell’integrità.

Articolo 15 - DATI DA PUBBLICARE

1. La Provincia di Terni pubblica nella sezione denominata “Amministrazione Trasparente” del portale istituzionale, le informazioni, dati e documenti sui cui vige obbligo di pubblicazione ai sensi del D.lgs 33/2013, oltre ai dati aggiuntivi di cui al precedente articolo 13.

2. L’obiettivo è quello di procedere ad una costante integrazione e ad un costante aggiornamento dei dati già pubblicati, raccogliendoli con criteri di omogeneità.

3. L'elenco del materiale soggetto a pubblicazione obbligatoria, nonché di quello pubblicato in aggiunta dalla Provincia di Terni, con l'indicazione dei Dirigenti cui compete l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei contenuti, i termini di pubblicazione, i tempi di aggiornamento e quelli di monitoraggio, sulla base del modello ANAC di cui all'allegato 9 del PNA 2022, così come modificato con riguardo alla sotto-sezione di I livello Bandi di gara e contratti dalla Delibera ANAC n. 264 del 20 giugno 2023, a sua volta modificata e integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023, è riportato nell'**Allegato 4 al presente PIAO**.

4. L'ANAC con la delibera n. 264/2023, poi modificata dalla delibera 601/2023, ha previsto che al fine di assolvere agli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di cui all'art. 37 del decreto trasparenza (D.Lgs. 33/2013), le stazioni appaltanti e gli enti concedenti comunicano alla BDNCP i dati e le informazioni individuati nell'articolo 10 della Delibera n. 261 del 20 giugno 2023 della stessa Autorità. Pertanto, in conformità, alle indicazioni fornite dall'Autorità anticorruzione, la Provincia di Terni, nella sezione "Amministrazione Trasparente" del proprio sito istituzionale, con riguardo alle procedure avviate dopo il 1° gennaio 2024 inserisce un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi al ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP, mentre per i dati e le informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP e che sono oggetto di pubblicazione obbligatoria, questa avrà luogo in conformità a quanto indicato nell'Allegato 4 al presente PIAO.

5. I dati e tutto il materiale oggetto di pubblicazione deve essere prodotto e inserito, ove possibile, in formato aperto o in formati compatibili alla trasformazione in formato aperto. I dati pubblicati possono essere oggetto di riutilizzo e rielaborazione da parte di privati, enti, aziende e di chiunque sia interessato, in linea con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni.

6. Con particolare riferimento alla pubblicazione della situazione patrimoniale e reddituale dei Dirigenti dell'Ente di cui all'art. 14 del D.Lgs. 33/2013, alla luce della sentenza della Corte Costituzionale n. 20/2019, i relativi dati vanno comunicati all'Ente da parte dei Dirigenti (ai sensi dell'art. 13, comma 3, del D.P.R. 62/2013), ma non ne è più prevista la pubblicazione; si ritiene invece che l'unica posizione dirigenziale equiparabile a quelle di cui all'art. 19, commi 3 e 4, del D.Lgs. 165/2001 all'interno della Provincia di Terni sia quella del Segretario Generale, in quanto organo amministrativo di vertice. La situazione patrimoniale e reddituale del Segretario Generale, da comunicare al Presidente - viene quindi pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente.

7. Quanto alle dichiarazioni di cui all'art. 14 del D. Lgs. 33/2013 relative alla situazione patrimoniale e reddituale e agli altri compensi con oneri a carico della finanza pubblica riferiti ai Dirigenti e al Segretario Generale, si riportano di seguito i modelli che fanno parte dell'**Allegato 3** al presente PIAO:

- **Modello "F1"** - Modello dichiarazione Dirigenti (da pubblicare);
- **Modello "F2"** - Modello dichiarazione Dirigenti (da non pubblicare);
- **Modello "F3"** - Modello dichiarazione Segretario Generale (completa, da pubblicare).

8. Quanto invece agli obblighi di pubblicazione concernenti i componenti degli organi di indirizzo politico ai sensi dell'articolo 14 del D. Lgvo n. 33/2013, si riportano di seguito i modelli che fanno parte dell'Allegato 3 al PIAO:

- **Modello "F4"**- Dichiarazione assunzione di altre cariche presso enti pubblici o privati e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti-altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti, di cui all'art. 14, comma 1, lettera d) e lettera e) del D.Lgvo 33/2013;
- **Modello "F5"** – Dichiarazione situazione patrimoniale;
- **Modello "F6"**- Dichiarazione situazione patrimoniale-variazione;

- **Modello “F7”**- Dichiarazione consenso/mancato consenso coniuge non separato, figli, parenti entro il II grado- pubblicazione situazione patrimoniale e reddituale.

Articolo 16 - IL PROCESSO DI PUBBLICAZIONE E L'AGGIORNAMENTO

1.I dati oggetto di pubblicazione sono inseriti ed aggiornati direttamente dalle strutture organizzative di cui all'**Allegato 4** al presente PIAO, sotto la responsabilità diretta dei relativi Dirigenti che provvedono a verificarne la completezza e la coerenza con le disposizioni di legge in merito alla trasparenza e la corrispondenza ai principi dell'*Open Data* (dati aperti).

2.I contenuti in Trasparenza di tipo “dinamico” devono essere oggetto di costante aggiornamento sullo stato di attuazione ed eventuale ampliamento degli obblighi, anche in relazione al progressivo adeguamento alle disposizioni di legge; è necessario inserire la data di ultimo aggiornamento.

3.Per alcune tipologie di dati è attivo un collegamento automatico per i dati che provengono dalla piattaforma in uso per gli atti amministrativi, in particolare con riferimento alle pubblicazioni di cui agli artt. 15, 23, 26 e 37 del D.Lgs. 33/2013.

Articolo 17 - CONTROLLO E MONITORAGGIO

1.Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di Trasparenza concorrono, oltre al Responsabile della trasparenza e al Nucleo di valutazione, tutti gli uffici dell'Amministrazione e i relativi Dirigenti, per quanto di rispettiva competenza.

2.Il Responsabile della Trasparenza effettua un monitoraggio completo delle pubblicazioni dei dati in trasparenza con cadenza, di norma, semestrale ed evidenzia e informa delle eventuali carenze, mancanze o non coerenze riscontrate i Dirigenti responsabili i quali dovranno provvedere a sanare le inadempienze entro il termine assegnato, comunque non oltre 30 giorni dalla segnalazione.

3.Decorso infruttuosamente tale termine, il Responsabile della Trasparenza è tenuto a dare comunicazione al NdV della mancata attuazione degli obblighi di pubblicazione e, se del caso, agli organi competenti per i procedimenti disciplinari.

4.Spetta al Nucleo di valutazione il compito di attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.

5.Il documento di attestazione deve essere prodotto avvalendosi della collaborazione del Responsabile della Trasparenza che deve fornire tutte le informazioni necessarie a verificare l'effettività e la qualità dei dati pubblicati.

Articolo 18 - SANZIONI

1.Il D.Lgs. n. 33/2013 prevede esplicitamente che “i Dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge” (art. 43, comma 3).

2.L'inadempimento agli obblighi di pubblicazione può dare luogo a diverse tipologie di sanzioni, previste dal Codice disciplinare e dal D.Lgs. 33/2013; per le sanzioni amministrative pecuniarie di cui all'art. 47 del D.Lgs. 33/2013 competente all'irrogazione, anche su segnalazione del Responsabile per la Trasparenza, è l'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Articolo 19 - ACCESSO CIVICO e PRIVACY

1.Con l'entrata in vigore del D.Lgs. 97/2016, che ha riformato il D.Lgs. 33/2013, è stato introdotto il c.d. Accesso Civico "generalizzato" (F.O.I.A. – Freedom of Information Act), vigente dal 23/12/2016, che si è andato ad aggiungere al precedente Accesso Civico c.d. "semplice" di cui all'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 33/2013, relativo ai soli dati a pubblicazione obbligatoria.

2.Chiunque ha il diritto di richiedere documenti, informazioni o dati su cui vige l'obbligo di pubblicazione (accesso civico "semplice").

3.Inoltre, chiunque ha il diritto di richiedere documenti, informazioni o dati anche se questi non sono a pubblicazione obbligatoria e senza dimostrare particolari posizioni giuridicamente rilevanti, concrete e differenziate (accesso civico "generalizzato" o "Foia").

4.La richiesta di accesso civico va presentata al Responsabile della Trasparenza per i dati a pubblicazione obbligatoria (accesso civico "semplice"), all'ufficio competente nel caso di accesso civico "generalizzato".

5.La richiesta di accesso civico, in entrambi i casi, non è limitata quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente e non deve essere motivata.

6.A seguito di richiesta di accesso civico, l'amministrazione provvede, entro trenta giorni:

- se trattasi di accesso civico semplice per dati a pubblicazione obbligatoria, a pubblicare nel sito istituzionale il documento, l'informazione o il dato richiesto, dandone comunicazione al richiedente o solo a dare tale ultima comunicazione, se il dato risulta già pubblicato;
- se trattasi di accesso civico generalizzato, a rilasciare quanto richiesto, tenendo conto di quanto previsto in materia di esclusioni e limiti dagli artt. 5 e 5 bis del D.Lgs. 33/2013 e dalle Linee Guida A.N.A.C. 1309 del 28/12/2016 e salva l'eventuale fase di notifica ai contro interessati di cui all'art. 5, comma 5, del D.Lgs. 33/2013, così come esplicitato nel Regolamento provinciale in materia di accesso civico semplice, accesso civico generalizzato e accesso documentale, approvato con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 48 del 21 dicembre 2023.

7.La richiesta di accesso civico "semplice" comporta inoltre, da parte del Responsabile della trasparenza, nei casi di particolare gravità:

- l'obbligo di segnalazione alla struttura interna competente per le sanzioni disciplinari, ai fini della valutazione sull'eventuale attivazione del procedimento disciplinare nei confronti dei soggetti inadempienti;
- la segnalazione degli inadempimenti al vertice politico dell'Amministrazione e al Nucleo di valutazione ai fini delle altre forme di responsabilità.

8. Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine di legge, il richiedente può presentare richiesta di riesame al Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, che decide, con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni, salvo sospensione del

medesimo termine qualora fosse necessario acquisire il parere del Garante per la Protezione dei dati personali.

9. Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza puo' chiedere agli uffici dell'Ente informazioni sull'esito delle istanze.

10. In seguito all'entrata in vigore dal 25/05/2018 del Regolamento UE 2016/679 in materia di tutela della riservatezza dei dati personali, con conseguente aggiornamento del D.Lgs. 196/2003 ad opera del D.Lgs. 101/2018, la valutazione in ordine alle richieste di accesso civico generalizzato va fatta alla luce della normativa in materia di trattamento dati. L'Ente ha provveduto a nominare il Responsabile Protezione Dati (*Data Protection Officer*) dandone comunicazione al Garante per la Privacy ed a svolgere la formazione del personale sulle novità introdotte dalle citate normative.

11. Nella pubblicazione di dati e documenti e di tutto il materiale soggetto agli obblighi di trasparenza, deve essere garantito il rispetto delle normative sulla tutela della riservatezza dei dati personali sopra citate. In particolare deve essere posta particolare attenzione nella redazione di documenti, atti e loro allegati (per esempio *curricula*), all'interno dei quali non devono essere resi pubblici:

- dati personali non pertinenti con l'obbligo alla trasparenza;
- preferenze personali (es. convinzioni politiche, religiose, orientamenti sessuali, condizioni di salute, etc.);
- dati giudiziari non indispensabili (casellario giudiziale, qualità di imputato o indagato, oppure atti di causa, perizie o pareri in sede civile, penale e stragiudiziale).

12. Per quanto attiene alle notizie su dipendenti, dirigenti, incarichi, amministratori, non devono essere mostrate informazioni relative a:

- natura di eventuali infermità;
- impedimenti personali o familiari;
- componenti della valutazione;
- altri dati particolari di cui al precedente comma 11.

OBIETTIVO 2024: Nel corso del 2024 si provvederà all'aggiornamento del Registro delle attività di Trattamento di cui all'articolo 30 del Regolamento UE 2016/679 e alla disciplina della procedura da seguire in ipotesi di violazione dei dati personali (data breach).

PARTE VI - PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, TRASPARENZA E PERFORMANCE

Articolo 20 - COLLEGAMENTI CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE

1.L'introduzione del PIAO rende strutturale il collegamento fra la programmazione delle azioni in materia di Anticorruzione e Trasparenza ed il Piano della Performance. In particolare, tali programmazioni integrano i contenuti delle sotto-sezioni 2.2 (Performance) e 2.3 (Anticorruzione e Trasparenza) del PIAO nell'ottica di garantire la piena ed effettiva conoscibilità e comparabilità dell'agire dell'Ente.

2.In particolare, gli obiettivi riportati nella colonna "Misure da adottare" dell'allegato 2 del presente PIAO, nonché quelli contenuti nella presente sezione 2.3 del PIAO sono inseriti nella sezione 2.2 del PIAO (Performance), con la specifica indicazione di responsabili, fasi, indicatori e risultati attesi.

DI SEGUITO SI RIPORTA L'ELENCO DI TALI OBIETTIVI:

ANNO 2024:

- Allegato 2 del PIAO (processo 1.1):
OBIETTIVO: Entro il 31/12/2024 è prevista l'integrazione del vigente Regolamento sui controlli interni con l'inserimento di uno specifico *focus* sugli appalti in base alle indicazioni ANAC di cui al PNA 2022/2024 - aggiornamento 2023.
- Allegato 2 del PIAO (processo 1.2):
OBIETTIVO: Entro il 30/09/2024 è prevista la modifica del vigente Manuale operativo per la disciplina sulla misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance, per l'adeguamento all'art. 4bis del D.L. 13/2023 e alle conseguenti Direttive ministeriali, nonché all'art. 9, comma 1, del D.Lgs. 150/2009.
- Allegato 2 del PIAO (processo 1.3):
OBIETTIVO: Entro il 31/12/2024 è prevista l'adozione del nuovo Regolamento sulla concessione del patrocinio della Provincia di Terni, autorizzazione uso logo rappresentativo dell'Ente e concessione utilizzo aula consiliare.
- Allegato 2 del PIAO (processi 2.12, 2.15, 3.1, 3.10, 5.3, 6.2):
OBIETTIVO: Entro il 30/06/2024 è previsto l'avvio delle verifiche dell'Ente sulle garanzie fidejussorie presentate per l'affidamento dei contratti pubblici, nella fase delle dichiarazioni degli operatori economici, dei bandi di gara, delle determinazioni di aggiudicazione, dei contratti e degli atti di pagamento.
- Allegato 2 del PIAO (processo 2.12):
OBIETTIVO: Entro il 31/12/2024 è prevista l'adozione del nuovo Regolamento dei contratti dell'Ente.
- Allegato 2 del PIAO (processo 2.15):

OBIETTIVO: Entro il 30/06/2024 è prevista l'adozione di una Direttiva del Segretario Generale per le modalità delle verifiche a campione sugli affidatari di contratti pubblici di importo fino a 40 mila Euro.

- Allegato 2 del PIAO (processo 2.20):
OBIETTIVO: Entro il 31/12/2024 è prevista l'adozione di un regolamento che disciplini il conferimento di incarichi extraistituzionali ai dipendenti dell'Ente, ai sensi dell'art. 53 del D.Lgvo 165/2001.
- Allegato 2 del PIAO (processo 2.23):
OBIETTIVO: Entro il 31/12/2024 è prevista l'adozione di un Regolamento sul patrocinio legale di dipendenti e amministratori.
- Allegato 2 del PIAO (processi 3.9 e 5.2):
OBIETTIVO: Entro il 30/06/2024 è prevista l'adozione e la diffusione di circolari interne / linee guida comportamentali sulla disciplina e gli adempimenti in materia di subappalto.
- Art. 7, comma 1 lett. j), della presente sezione 2.3:
OBIETTIVO: Entro il 31/12/2024 è previsto l'avvio dello svolgimento di appositi controlli sul rispetto del divieto di pantouflage su un minimo del 30% del personale cessato nell'ultimo triennio che abbia reso la dichiarazione di impegno al rispetto del divieto.
- Art. 7, comma 1 lett. n), della presente sezione 2.3:
OBIETTIVO: Entro il 30/06/2024 nomina del Gestore ed entro il 30/09/2024 adozione da parte del Gestore di Linee Guida con le misure organizzative adottate dalla Provincia di Terni in materia di contrasto ai fenomeni di riciclaggio.
- Art. 10, comma 8, della presente sezione 2.3:
OBIETTIVO: Entro il 2024 è previsto lo svolgimento delle iniziative di formazione negli ambiti dell'antiriciclaggio, dell'anticorruzione, della trasparenza, della privacy e dell'integrità pubblica.
- Art. 13 della presente sezione 2.3:
OBIETTIVO: Entro il 31/12/2024 è previsto lo svolgimento della Giornata della Trasparenza (di cui all'art. 10, comma 6, del D.Lgs. 33/2013) rivolta a tutti i cittadini, con particolare riferimento agli studenti degli Istituti Superiori di secondo grado del territorio provinciale.
- Art. 19 della presente sezione 2.3:
OBIETTIVO: Entro il 31/12/2024 è previsto l'aggiornamento del Registro delle attività di Trattamento di cui all'articolo 30 del Regolamento UE 2016/679 e alla disciplina delle procedure da seguire in ipotesi di violazione dei dati personali (data breach).

3. Nella Relazione sulla Performance viene annualmente dato specificamente conto dei risultati raggiunti in materia di contrasto al fenomeno della corruzione e per la promozione della trasparenza dell'azione amministrativa, sotto il profilo della performance individuale ed organizzativa.

Articolo 21 - VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

1. Per superare la lettura di tipo burocratico e “per adempimenti” delle normative e delle misure di contrasto della corruzione ed avere un approccio di tipo etico a questo fondamentale tema per la sana gestione degli Enti Pubblici, è essenziale leggere in maniera coordinata i diversi strumenti di programmazione e percepire come una risorsa le misure di contrasto ai fenomeni corruttivi, nell’ottica del continuo miglioramento della Performance dell’Ente.

2. Il Nucleo di Valutazione, in sede di valutazione annuale, tiene in particolare considerazione gli atti, gli adempimenti ed i comportamenti dei Dirigenti in relazione agli obblighi in materia di misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, anche ai fini della liquidazione della indennità di risultato, sulla base della Relazione sulla Performance, di quanto previsto dalle specifiche normative in materia e dalla presente sottosezione 2.3 del PIAO.

PARTE VII - DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 22 - MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DELLA SEZIONE 2.3 DEL PIAO

1. I Dirigenti, secondo quanto previsto dall'art. 3 della presente sotto-sezione 2.3 del PIAO, trasmettono al Responsabile, entro il 30 novembre, la relazione sulle attività svolte in materia di prevenzione della corruzione, contenente altresì nuove proposte e/o osservazioni; il Responsabile, a sua volta, in base a quanto previsto dall'art. 2 della presente sezione 2.3 del PIAO, predispone la propria relazione generale recante i risultati dell'attività svolta entro il 15 dicembre di ogni anno, o entro il diverso termine fissato per legge o dall'A.N.A.C.; tale ultima relazione viene pubblicata sul sito *web* istituzionale dell'Ente e trasmessa al Presidente e al Consiglio Provinciale; su richiesta di questi ultimi o di propria iniziativa, il Responsabile riferisce in ordine all'attività espletata.

2. Nelle relazioni dei Dirigenti, redatte in base al **Modello A dell'Allegato 3** del presente PIAO, dovranno essere trattati in modo particolare i seguenti aspetti:

- Gli esiti delle attività formative e le relative proposte (art. 10, comma 2, della presente sezione 2.3 del PIAO);
- Le attività in merito alla rotazione del personale (art. 7, comma 1 lett. d, della presente sezione 2.3 del PIAO);
- Se vi sono state denunce di violazioni e le modalità di relativa gestione (art. 7, comma 1 lett. g, della presente sezione 2.3 del PIAO) ;
- L'attestazione dell'inserimento dell'apposita clausola in merito al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto (art. 7, comma 1 lett. j, della presente sezione 2.3 del PIAO);
- Le richieste di attività ed incarichi extra istituzionali e i relativi provvedimenti autorizzativi e di diniego (art. 7, comma 1 lett. f, della presente sezione 2.3 del PIAO);
- L'attestazione della previsione nei bandi di gara, avvisi pubblici, lettere invito, contratti, del rispetto del Codice di comportamento di cui al D.P.R. 62/2013 e del Codice di comportamento integrativo (art. 7, comma 1 lett. e ed art. 9 della presente sezione 2.3 del PIAO);
- Le eventuali richieste riguardanti gli obblighi di astensione dei responsabili dei servizi o dei procedimenti, con i conseguenti provvedimenti adottati (art. 7, comma 1 lett. h, della presente sezione 2.3 del PIAO);
- Gli eventuali suggerimenti per l'ottimizzazione della presente sezione 2.3 del PIAO, nell'ottica del miglioramento continuo, in base a quanto previsto dall'art. 3, comma 1, della presente sezione 2.3 del PIAO;
- I dirigenti, contestualmente, trasmettono le risultanze del monitoraggio sui tempi di conclusione e le altre informazioni sui procedimenti di competenza (art. 7, comma 1 lett. b, del presente Piano) – **Modello B dell'Allegato 3** del PIAO – questo adempimento ha infatti cadenza semestrale, **30/4 e 30/11**;

3. All'inizio dell'anno successivo, comunque entro il 15 gennaio, i Dirigenti trasmettono al Responsabile una complessiva attestazione in merito al rispetto del Piano relativamente all'Area di competenza (in base al **Modello C dell'Allegato 3** del PIAO).

4. Esiste uno stretto legame fra i controlli interni (vedasi in particolare quello di regolarità amministrativa di cui all'art. 7, comma 1, lett. c del presente Piano) e l'attività di monitoraggio della sezione 2.3 del PIAO e, in generale, del PIAO. Come indicato dall'ANAC, il coordinamento del monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza con il sistema dei controlli interni costituisce un punto di forza anche per valutare l'adeguatezza delle misure adottate a fronteggiare il rischio di corruzione.

Articolo 23 - COMUNICAZIONI

1.L'intero PIAO, contenente la presente sotto-sezione 2.3 Anticorruzione e Trasparenza, viene pubblicato sul sito web dell'Ente, nella sezione denominata "Amministrazione Trasparente".

2.Il PIAO viene inoltre comunicato, per la parte relativa alle disposizioni in materia di Anticorruzione e Trasparenza, al Prefetto della Provincia di Terni, al Consiglio Provinciale, al Presidente dell'Organo di Revisione Economico-Finanziario, al Presidente del Nucleo di Valutazione, ai Dirigenti, a tutti i dipendenti dell'Ente, alle Rappresentanze Sindacali interne e territoriali, nonché alle Società controllate o comunque partecipate dall'Ente e agli Enti di diritto privato in controllo pubblico.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 “PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DELLA PROVINCIA DI TERNI 2024 – 2026” (art. 48, c. 1, D. LGS. 11.04.2006 n. 198)

Riferimenti normativi

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n°165, e ss.mm.ii., *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* che, all'art. 57, indica misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all'adozione di piani triennali per le *"azioni positive"* da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio.

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n°198, e ss.mm.ii., *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n°246"* che, al capo IV *"Promozione delle pari opportunità"*, promuove e regola le azioni positive, stabilendo, all'art. 48, comma 1, che *"...Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, **le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse..... e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne....."***

Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, 23 maggio 2007 *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*, avente la finalità di promuovere ed attuare concretamente il principio delle pari opportunità attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, ribadendo, all'art. 3, che le linee di azione a cui si devono attenere le Amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi che la direttiva si pone sono, tra le altre, l'adozione di piani triennali di azioni positive.

Introduzione

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) per il triennio 2024 - 2026 della Provincia di Terni, in continuità con il precedente piano 2023 - 2025, rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio attraverso l'attuazione di quelle misure speciali mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Il PAP è stato elaborato a conclusione di un lavoro di analisi della situazione attuale volto a formulare azioni che possano produrre effetti significativi a favore della conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, della crescita professionale e di carriera delle donne e che possano incidere più in generale sul benessere lavorativo delle lavoratrici della Provincia di Terni.

Il Piano, quale sezione 3.1 nell'ambito del Piano Integrato Attività ed Organizzazione (PIAO), è uno strumento che si coordina con le altre sezioni relative alla Performance, al POLA (lavoro agile) e al Piano della Formazione.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive per gli anni 2024 -2026 della Provincia è stato inviato alla Consigliera di parità della Regione dell'Umbria e della Provincia di Terni per acquisire il prescritto parere.

In data 29.03.2024 è stato inoltre rinnovato l'interpello a tutti i dipendenti ed alle OO.SS. per la designazione dei componenti in sede di rinnovo del Comitato Unico di Garanzia CUG della Provincia di Terni.

L'attuazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2024 - 2026 è demandata a tutti i Direttori delle Aree e ai Responsabili delle strutture della Provincia di Terni, per quanto di competenza.

Premessa

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, così come confermato nella recente Direttiva n. 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, la Provincia di Terni armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro. Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Art. 1 Attività svolte e azioni consolidate

Molti istituti a favore delle pari opportunità, previsti dalle disposizioni contrattuali e legislative vigenti che si elencano di seguito, sono da anni operativi nell'ente:

- a) composizione Commissioni di concorso per le procedure di assunzione, mobilità e progressioni conformi a quanto stabilito dalla normativa vigente, con componenti di entrambi i sessi (art. 57, comma 1, lett. a D. Lgs. 165/2001)
- b) presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali, a tal proposito si evidenzia che gli incarichi dirigenziali e di EQ (ex Posizione Organizzativa) sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità, e garantendo alla componente femminile la valorizzazione e la carriera; presso l'Ente sono presenti 1 dirigente di sesso maschile e 1 dirigente di sesso femminile. Gli incarichi di EQ sono stati conferiti a n.13 dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari ed EQ (ex Cat.D); di questi n. 8 sono uomini e n. 5 sono donne;
- c) particolare considerazione delle esigenze del personale legate a cause familiari o e particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità con opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne, mediante l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e lavoro, per quanto possibile;
- d) trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne, nonché applicazione delle medesime condizioni per l'accesso alle prestazioni previdenziali.

Nel triennio precedente le azioni di intervento in particolare hanno riguardato:

- a) **Nuova disciplina dei congedi parentali.** L'ufficio personale ha predisposto la modulistica mettendola a disposizione di tutti i dipendenti pubblicandola su sito Intranet dell'Ente;
- b) **Lavoro flessibile/ tempo parziale.** Istituti applicati come da contratto vigenti, sia collettivo che decentrato, in base alle richieste dei dipendenti;
- c) **Realizzazione** del servizio sportello di ascolto psicologico;

Art. 2 Obiettivi e finalità

Gli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere mediante l'adozione del presente del presente PAP sono:

- creare un ambiente di lavoro improntato al “benessere organizzativo”, inteso come la capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi vi lavora mantenendo e migliorando il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa;
- migliorare il livello di *performance* dell'Ente, in quanto, quando le persone risultano coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, nell'arco del triennio 2024 – 2026, l'Amministrazione provinciale si propone di perseguire le seguenti finalità:

- 1) tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
- 2) garanzia del diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni inter-personali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing;
- 4) sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee delle pari opportunità, della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
- 5) promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro;
- 6) innovazione dell'Amministrazione e sviluppo dell'organizzazione;
- 7) la definizione della strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche reso dall'esterno, adottati dall'amministrazione, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale;

Le azioni del presente PAP potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno.

Art. 3 Analisi del personale in organico

Al fine di potere verificare, come nel precedente PAP, il rispetto del divario massimo fra generi consentito dalla norma nelle diverse posizioni gerarchiche (non inferiore a due terzi), si rende necessario effettuare un'analisi aggiornata dell'organico della Provincia di Terni.

Al 31.12.2023 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Personale in servizio al 31.12.2023	Tempo indeterminato		
	Uomini	Donne	Totale
Segreteria Generale con Segretario	3	3	6
Area Amministrativa Economico – Finanziaria	19	24	43
Area Tecnico Patrimoniale con dirigente	70	15	85
Polizia provinciale	5	0	5
TOTALE	97	42	139

Distribuzione percentuale del personale di ruolo per Area e per genere

Quanto alla distribuzione del personale di ruolo per genere all'interno della Area, la prevalenza di personale maschile si ha nell'Area Tecnico Patrimoniale dove gli uomini sono circa l'84% e le donne circa il 16 %.

Personale di ruolo per genere e per area

L'area più rappresentata è l'area degli operatori esperti con 73 dipendenti di ruolo, seguita dall' area degli istruttori con 36 e dall'area dei Funzionari ed EQ con 23 dipendenti.

Area	Uomini	Donne	Totale
Area degli operatori	4	-	4
Area degli operatori esperti	62	11	73
Area degli istruttori	22	14	36
Area dei Funzionari ed EQ	10	13	23
Dirigente - Segretario	2	1	3

La distribuzione per genere all'interno delle categorie rileva una maggioranza maschile è circa l'80% nell'area degli operatori esperti e circa il 60% nell'area degli istruttori.

Personale di ruolo in part-time

Il personale di ruolo in part-time è pari al 1,50% del totale in servizio ed è occupato da sole donne, con percentuali di servizio superiori al 50%.

Personale a tempo determinato

Sono presenti a tempo determinato:

- n.1 dirigente, donna, con incarico art.110 D.Lgs.267/2000
- n. 2 incarichi part time 50% art.90 D. Lgs.267/2000 una donna e un uomo

Art. 4 Gli obiettivi e le azioni

Nel corso degli anni 2024, 2025 e 2026 questa amministrazione provinciale, in un'ottica di coerenza e continuità con il precedente PAP 2023-2025, intende raggiungere i seguenti obiettivi generali:

OBIETTIVO 1: Rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscano la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne

OBIETTIVO 2: Garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo

OBIETTIVO 3: Tutelare l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta

OBIETTIVO 4: Conciliazione vita personale/lavoro

OBIETTIVO 1	<i>Rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscano la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne</i>
	<p>In tale ambito la Provincia si impegna:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ a valorizzare le esperienze e le competenze professionali delle dipendenti al fine di riequilibrare la presenza femminile nelle attività e nelle posizioni lavorative ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi (ruolo dirigenziale); ○ a verificare che ai vari livelli di governo sia garantita la presenza di genere e in caso di esito negativo adottare le necessarie misure correttive; ○ a dare puntuale applicazione alle disposizioni di cui all'art. 48, c. 1 del D.Lgs. n. 198/2006, nella parte in cui prevede che <i>“in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita e adeguata motivazione”</i>; ○ a garantire nei bandi di concorso e negli avvisi di selezione la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne prevedendo requisiti di accesso che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere; <i>a tal proposito, nei concorsi pubblici in corso di svolgimento - banditi nel dicembre 2023 sulla base della Programmazione dei fabbisogni di personale di cui al PIAO 2023/2025 – sono state espressamente richiamate ed applicate le disposizioni sulla parità di genere nell'accesso all'impiego di cui agli artt. 5 e 6 del D.P.R. 487/1994</i>; ○ ad effettuare corsi di sensibilizzazione e formazione sulle pari opportunità e sul contrasto alla discriminazioni, al fine di diffondere nell'Ente una cultura organizzativa orientata a valorizzare la differenza di genere; ○ a promuovere e diffondere le informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, sito Internet e Intranet); ○ a garantire la partecipazione di tutti i dipendenti alla formazione del Comitato Unico di Garanzia adottando modalità organizzative che consentano: <ul style="list-style-type: none"> - la possibilità di effettuare le riunioni del Comitato in orario di lavoro; - la partecipazione alla predisposizione del piano di formazione; - ottenere adeguato riconoscimento delle attività poste in essere come componente del CUG nell'ambito del sistema di misurazione della Performance all'interno dell'Ente.

OBIETTIVO 2	<i>Garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo</i>
	<p>In tale ambito la Provincia si impegna:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ a garantire a tutti i dipendenti la partecipazione a corsi di formazione qualificati, intesa come strumento per accrescere la consapevolezza, sviluppare conoscenze e competenze specifiche, sviluppare le capacità di comunicazione, relazione e negoziazione nell'ambito delle pari opportunità e delle politiche di genere; ○ a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale sia maschile sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche; ○ a garantire attività di informazione o formazione dei dipendenti circa le caratteristiche e gli aspetti maggiormente impattanti dell'attivazione del <i>lavoro agile</i> dell'Ente, fornendo ai lavoratori le conoscenze di base su tali modalità di lavoro, sulle sue caratteristiche e sulle sue prospettive di realizzazione, al fine di migliorare l'organizzazione dell'Amministrazione, promuovere l'efficienza delle attività di uffici e servizi e contemporaneamente il benessere lavorativo; ○ a migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti; ○ a creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance individuale e a favorire l'utilizzo della professionalità acquisita; ○ ad adottare/aggiornare regolamenti inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale; ○ a rendere l'ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei lavoratori, più tranquillo per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione; <p>Ed inoltre, in stretta collaborazione con il CUG,:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ a promuovere un'indagine conoscitiva che, utilizzando adeguati indicatori di "benessere e malessere", coinvolga il personale dell'Ente consentendogli di esprimere, anche in forma anonima, la propria percezione del contesto lavorativo; ○ ad analizzare gli esiti dell'indagine ed individuare le relative criticità; ○ ad elaborare proposte finalizzate al superamento delle eventuali criticità emerse.

OBIETTIVO 3	<i>Tutelare l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta</i>
	<p>In tale ambito la Provincia si impegna:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore (ad es.: orientamento sessuale, religione, razza, disabilità ecc.); a tal proposito, va segnalata la recente <i>Direttiva 29 novembre 2023 del Ministro per la Pubblica amministrazione in materia di "riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme"</i>. Tale Direttiva è indirizzata a tutte le Amministrazioni pubbliche, le quali sono invitate a "garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo ed a favorire una maggiore consapevolezza che aiuti a riconoscere i casi in cui si manifestano molestie e violenze, in tutte le loro forme, nonché a fornire adeguati strumenti per la prevenzione, il contrasto e la rimozione di tali fenomeni". A tal fine vengono rivolte una serie di indicazioni a tutti i dipendenti pubblici, in particolare a figure apicali e dirigenziali, responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro. La Direttiva si rivolge quindi ai Comitati unici di garanzia (CUG), alla Consigliera e al Consigliere di parità e agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV o NV). Allo scopo di superare gli stereotipi sessisti sul luogo di lavoro, la Direttiva indica azioni di formazione e sensibilizzazione, chiedendo in generale alle PA: <ul style="list-style-type: none"> - di promuovere e sviluppare adeguati cicli formativi in materia di pari opportunità e sul comportamento etico, in attuazione anche del nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e della Legge n. 168/2023 ("Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica"); TALI OBIETTIVI SONO SPECIFICAMENTE INSERITI NELLA SEZIONE 2.2 DEL PRESENTE PIAO, CON INIZIATIVE DI FORMAZIONE ANCHE SULLA INTEGRITA' PUBBLICA E SUL CONFLITTO DI INTERESSE; INOLTRE, L'ART. 9, COMMA 10, DEL VIGENTE CODICE DI COMPORTAMENTO INTEGRATIVO, AGGIORNATO IN SEGUITO ALL'ENTRATA IN VIGORE DEL DPR 81/2023, PREVEDE CHE "Il dipendente ha l'obbligo di astenersi da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sugli altri dipendenti o che comportino, nei confronti di questi ultimi, discriminazioni basate su genere, nazionalità, origine etnica, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali, di salute o di fragilità, età e orientamento sessuale".

	<ul style="list-style-type: none"> - di proporre azioni di informazione, anche continuative, per sviluppare la capacità di prevenire o intercettare, riconoscere e rimuovere gli episodi di discriminazione, molestie e violenze nel contesto lavorativo; - di adottare Codici etici e di condotta; - di far ricorso agli strumenti di formazione messi a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, tra cui il corso "RIForma-Mentis" erogato tramite la piattaforma Syllabus, da seguire in parallelo ai corsi sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. COME PRECISATO NELLA SEZIONE 3.4 RELATIVA AL PIANO DI FORMAZIONE, LA PROVINCIA DI TERNI ADERISCE AL PROGETTO NAZIONALE SYLLABUS. <ul style="list-style-type: none"> o ad utilizzare, per accertare la sussistenza di situazioni conflittuali, le risultanze dell'indagine promossa dal CUG di cui all'obiettivo n. 2. In presenza di accertate situazioni di criticità il CUG dovrà elaborare le misure correttive e proporle all'Amministrazione e alle RSU, per la loro adozione e applicazione.
OBIETTIVO 4	<i>Conciliazione vita personale/lavoro</i>
	<p>In tale ambito la Provincia si impegna:</p> <ul style="list-style-type: none"> o a garantire forme di flessibilità lavorativa in presenza di particolari esigenze connesse all'assistenza e cura di persone disabili, anziani e minori. (part-time – aspettative); o a favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro; o potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro; o a sperimentare, compatibilmente con le norme contrattuali e l'organizzazione dei servizi, nuove forme di flessibilità oraria che tengano conto delle esigenze dei dipendenti che si trovano in situazioni di svantaggio personale o familiare. o a promuovere, compatibilmente con le esigenze organizzative anche legate alla scarsità di risorse umane disponibili (seppur in via di integrazione nel corso dell'anno 2024) il processo di attivazione del lavoro agile, con modalità definite nel POLA (Piano Organizzazione Lavoro Agile) di cui alla sezione 3.2 del presente PIAO 2024 – 2026 - adeguato alle necessità dei lavoratori (analisi di contesto – definizione di obiettivi – verifica degli spazi e della dotazione tecnologica), considerando il lavoro agile un'opportunità di conciliazione vita-lavoro, previsto dalla legge e funzionale al cambiamento della cultura organizzativa, proiettata verso una maggiore autonomia di

	gestione della prestazione lavorativa, improntata sul lavoro per obiettivi.
--	---

Nell’ambito degli obiettivi generali sopra indicati e fermo restando che gli stessi costituiscono impegno per l’Amministrazione, si riportano di seguito gli interventi specifici che saranno messi in campo nel 2024:

- Attuazione completa (oltre alla fattispecie già attiva per i lavoratori cc.dd. “fragili”), in seguito al rafforzamento della dotazione organica dell’Ente per effetto delle assunzioni in corso di svolgimento, del POLA (Piano Organizzazione Lavoro Agile) con particolare attenzione, in aggiunta a quanto previsto dalle vigenti normative, per le lavoratrici; le stesse avranno diritto al lavoro agile, in deroga alle giornate massime previste, nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo per maternità (rif. Obiettivo 1 - *Rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscano la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne* – e Obiettivo 4 - *Conciliazione vita personale/lavoro*);
- Partecipazione del personale richiedente (o direttamente, o con repliche a distanza) alle iniziative formative in materia di pari opportunità, politiche di genere e benessere organizzativo (rif. Obiettivo 1 - *Rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscano la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne* – e Obiettivo 2 - *Garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo*);
- Svolgimento di una indagine di *customer* interna entro il 31/12/2024 finalizzata a definire la percezione del contesto lavorativo e del relativo benessere, aperta a tutti i dipendenti (rif. Obiettivo 2 - *Garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo* e Obiettivo 3 - *Tutelare l’ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta*);
- Autorizzazione, salve specifiche e comprovate esigenze di servizio, del c.d. “cambio-rientro” pomeridiano per le dipendenti che ne facciano richiesta, in un’ottica di maggiore flessibilità del lavoro (rif. Obiettivo 4 - *Conciliazione vita personale/lavoro*);

Art. 5 Durata

Il presente Piano ha validità per il triennio 2024 – 2026 e verrà pubblicato all’Albo pretorio on-line dell’Ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, del CUG e della Consigliera di Parità, in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

3.2 PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA)

1. Lavoro agile. Aspetti generali.

1. Il presente articolo e i successivi disciplinano il ricorso al Lavoro agile da parte del personale della Provincia di Terni, anche in applicazione degli articoli da 63 a 67 del CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16/11/2022.
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.
3. L'organizzazione dell'Ente non prevede, al momento, il ricorso al lavoro da remoto di cui all'art. 68 del CCNL degli enti locali sottoscritto il 16/11/2022.
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 addetto alle attività di cui all'articolo 5.

2. Diritti e doveri del lavoratore in lavoro agile.

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

5. In considerazione dell'impossibilità per il datore di lavoro di operare la diretta vigilanza sui luoghi dove viene resa la prestazione lavorativa, le disposizioni e le istruzioni già impartite a tutto il personale per garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori, l'integrità dei sistemi informatici e la riservatezza dei dati debbono essere applicate dal personale che usufruisce del lavoro agile con particolare diligenza e con autonoma capacità di individuare i rischi che specifici ambienti possono generare e di adottare le corrispondenti contromisure.

6. Fatta salva l'adeguatezza e l'efficienza delle dotazioni informatiche, le scelte inerenti la collocazione e l'organizzazione della postazione di lavoro ricadono nell'autonomia e nella responsabilità dei suddetti lavoratori che cooperano lealmente con l'Ente per garantire la piena rispondenza della prestazione lavorativa agli standard prestazionali e di sicurezza. In particolare, essi:

- garantiscono le condizioni di concentrazione funzionali all'ottimale svolgimento dei compiti affidati e adottano le misure necessarie a gestire eventuali situazioni di interferenza con altre attività che possono aver luogo nei pressi della postazione di lavoro, anche a carattere domestico o legate alla presenza di minori e/o anziani ovvero, se in luogo pubblico, connesse alla presenza di altri soggetti (ad es. utenti di biblioteche, avventori di pubblici esercizi, fruitori di spazi aperti, ecc.);
- nell'individuazione e nell'utilizzo della postazione di lavoro pongono la massima diligenza per eliminare ogni rischio che possa derivare alla propria salute dall'utilizzo di materiali e prassi inadeguate, con riferimento, in particolare, alla agibilità e salubrità dei luoghi, alle condizioni di illuminazione, all'adeguatezza degli arredi e alla correttezza delle posture;
- utilizzano i dispositivi tecnologici assegnati esclusivamente per l'attività lavorativa accertandosi che nessun altro soggetto, compresi familiari conviventi, possa farne alcun uso; il lavoratore, inoltre, adotta modalità di lavoro che garantiscano sia per gli strumenti digitali che per l'eventuale documentazione cartacea, il pieno rispetto della disciplina della riservatezza dei dati;
- garantiscono adeguate condizioni di connettività di rete e applicano le competenze tecnologiche minime che consentano di ridurre l'esigenza di interventi manutentivi;
- rendicontano tempestivamente l'attività svolta e gli obiettivi raggiunti, secondo il modello organizzativo previsto dall'ente.

7. 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.

3. Organizzazione del lavoro agile.

1. I dirigenti, tenuto conto delle esigenze organizzative, possono autorizzare e sottoscrivere gli accordi di cui al successivo art. 4 che consentono il ricorso ad un massimo di quattro giornate di lavoro agile al mese. Le giornate individuate per la prestazione in lavoro agile vengono indicate negli accordi di cui al successivo art. 4 e non sono oggetto di variazione.

Il limite massimo di quattro giornate al mese può essere oggetto di deroga solo nei seguenti casi:

- in presenza di esigenze particolari, debitamente motivate, comunque per periodi non superiori ad un mese;
- per le lavoratrici, nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo per maternità;
- per i lavoratori fragili di cui al D.M. 4/2/2022 (G.U. 35 del 11/2/2022) in attuazione del D.L. 221/2021, convertito con modificazioni nella Legge 11/2022.

2. Particolare attenzione è rivolta al personale dipendente portatore di disabilità o gravi patologie, ferme restando le specifiche eventuali disposizioni di legge e di contratto.

3. Per sopravvenute esigenze di servizio al dipendente può essere richiesto di prestare servizio in sede nei giorni in cui l'accordo di cui al successivo articolo 4 prevede il lavoro agile, 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 fruito.

4. In caso di richieste non compatibili tra loro che determinerebbero problematiche organizzative, il dirigente valuta le priorità, tenuto conto delle esigenze di servizio, delle specificità professionali e/o di comprovate esigenze personali.

5. 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 seguenti: dalle 9,00 alle 13,00 e dalle 15,30 alle 17,30.

6. In merito al diritto alla disconnessione si fa espresso rinvio a quanto previsto dall'art. 66, comma 6, del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.

4. Accordi di lavoro agile.

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:

- a. durata dell'accordo, non eccedente un anno;
- b. 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;
- c. ipotesi e 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;

- d. indicazione delle fasce di cui all'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e b) del CCNL 16/11/2022, tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lett. b);
- e. 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;
- f. 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;
- g. l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile, ricevuta dall'amministrazione;
- h. informativa ai sensi dell'art. 63, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

5. Attività escluse dal lavoro agile.

Vengono individuate le seguenti attività da rendere esclusivamente in presenza:

- attività del servizio di Protezione Civile da parte del personale tecnico;
- attività di vigilanza della Polizia Provinciale;
- attività di gestione, manutenzione e di sorveglianza della rete stradale per il tramite del personale tecnico e del personale dei Circoli stradali;
- attività di controllo dei cantieri;
- servizi di reception e front – office (archivio, uscieri e servizi al pubblico);
- attività del servizio autista, segreteria di Presidenza.

6. Dotazioni tecnologiche.

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.

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

7. Modalità e criteri di verifica dell'attività svolta - monitoraggio.

1. La verifica e la valutazione della prestazione e degli esiti degli obiettivi competono al dirigente al quale il/la dipendente è assegnato/a.

2. Il dirigente è anche responsabile dell'accordo stipulato con il/la suo/a dipendente per l'attività da svolgere in modalità agile; quindi, non solo ne definisce i contenuti, ma si occupa anche della verifica del regolare svolgimento delle attività previste.

3. L'istituto del lavoro in modalità agile necessita inoltre di una valutazione per obiettivi.

Di conseguenza:

- il/la dipendente ha l'obbligo di elaborare periodicamente un report con indicata l'attività svolta e trasmetterlo tramite posta elettronica al dirigente di competenza;
- il dirigente deve a sua volta verificare quanto dichiarato dal/la dipendente, tenendo conto delle attività e degli obiettivi assegnati, con i metodi qualitativi e quantitativi da lui ritenuti più adeguati, e con l'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente.

I dati raccolti per la valutazione della prestazione del/la lavoratore/trice nel rispetto di tali modalità possono essere utilizzati ai fini dell'esercizio dei poteri datoriali.

8. Norma finale

1. Le norme di cui alla presente sezione entrano in vigore a decorrere dall'approvazione del presente Piano Integrato Attività ed Organizzazione (PIAO).

2. Le circolari e le disposizioni interne disciplinanti il lavoro agile si intendono abrogate dall'entrata in vigore del presente PIAO.

3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale

Lo strumento della programmazione triennale dei fabbisogno è indispensabile per una corretta pianificazione delle politiche di valorizzazione e sviluppo del personale e del reclutamento di nuove risorse.

Secondo l'art. 39, comma 1, legge 449/1997, l'adozione del PTFP costituisce un preciso obbligo normativo finalizzato alle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse "per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio", oltre a rappresentare il presupposto per le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento ai sensi dell'art. 35, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001.

Il PTFP si configura quale atto di programmazione adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, coerentemente con gli altri atti di programmazione dell'Ente, al fine di poter avviare le relative procedure di autorizzazione connesse con il reclutamento, in ragione delle esigenze e priorità generate dall'analisi organizzativa.

La programmazione dei fabbisogni di personale, pertanto, avviene sulla scorta dell'attività di programmazione complessivamente intesa ed in coerenza ad essa, pertanto tiene conto:

- della rideterminazione della dotazione organica sulla base dei fabbisogni di personale rilevati per gli anni 2024/2026;
- delle proposte formulate dai Dirigenti e della sostenibilità finanziaria;
- del Bilancio di Previsione 2024 – 2026 approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale nr.44 del 21/12/2023;
- del Documento Unico di Programmazione 2024 – 2026 e della sua nota di aggiornamento, approvati rispettivamente con Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 30 del 23/10/2023 e n. 40 del 6/12/2023;
- delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche pubblicate nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018.

Considerato che l'art. 6 del D.L. 80/2021 ha individuato il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) quale strumento integrato di programmazione operativa contenente la programmazione triennale dei fabbisogni del personale; in merito a tale specifica programmazione, come chiarito dalla Commissione ARCONET nel corso della seduta del 18/01/2023, nell'aggiornamento del DUP 2024/2026 approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 40 del 6/12/2023 sono state quantificate le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni del personale entro i limiti di spesa e delle capacità assunzionali dell'Ente.

Per fare questo si è tenuto conto che la commissione ARCONET ha chiarito, altresì, tramite una Faq dedicata pubblicata in data 16 febbraio 2023, le modifiche proposte al Principio Contabile della programmazione Allegato 4/1 al D.Lgs. 118/2011 e i criteri di coordinamento tra il DUP, il PIAO e il PEG.

Si è in particolare tenuto conto del fatto che le modifiche proposte al Principio contabile All. 4/1 al punto 8.2 "La Sezione Operativa (SeO)" sono finalizzate a slegare la puntuale programmazione delle risorse umane riferite ai programmi che l'ente intende realizzare "riducendo" il compito del DUP alla programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale, che deve essere quantificata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. Tale programmazione definita dal DUP costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito del PIAO;

Sulla base di quanto sopra, nonché degli indirizzi inseriti nel DUP 2024/2026, nella sua nota di aggiornamento, approvati rispettivamente con Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 30 del 23/10/2023 e n. 40 del 6/12/2023, nonché della modifica al DUP 2024/2026 approvata con Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 1 del 23/04/2024, immediatamente eseguibili, tenuto conto dei limiti assunzionali vigenti per la Provincia di Terni e delle capacità di bilancio, si prevedono le seguenti risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale:

- **COSTI PER IL PERSONALE IN SERVIZIO**, considerando il turnover al 100%, come da stanziamenti già presenti nel bilancio pluriennale 2024/2026, annualità 2024;
- **COSTI PER NUOVE ASSUNZIONI**, a regime dal 1 gennaio 2024, in € 278.256,07/anno (comprensivi di IRAP), così ripartite sulle strutture organizzative dell'Ente, definite come da deliberazioni del Presidente n. 45 del 26/04/2023, n. 147 del 18/12/2023;

	2024	2025	2026
AREA TECNICO - PATRIMONIALE	52.512,05	105.024,09	105.024,09
AREA AMMINISTRATIVA ECONOMICO - FINANZIARIA	68.421,70	104.044,95	104.044,95
SEGRETERIA GENERALE	104.044,95	104.044,95	104.044,95
POLIZIA PROVINCIALE	34.914,31	69.828,62	69.828,62
PROGRESSIONI TRA LE AREE	14.340,50	28.681,00	28.681,00
PROGRESSIONI TRA LE AREE IN DEROGA	4.022,57	8.045,13	8.045,13
TOTALE	278.256,07	419.668,74	419.668,74

Il costo del personale per l'anno 2024 comprende anche il costo di n.9 progressioni tra le aree, di cui all'art. 15 CCNL 16/11/2022, e n. 3 progressioni tra le aree in deroga, di cui all'art. 13 del CCNL 16/11/2022, che si prevede vadano a regime a decorrere dal 1 luglio 2024; il costo è inoltre comprensivo della spesa relativa al personale assunto, entro il 31/12/2023, per mobilità o con l'utilizzo delle graduatorie di altri enti; le restanti assunzioni, quelle da attuarsi a seguito dell'espletamento delle procedure concorsuali, in corso alla data di predisposizione del presente documento, nel costo complessivo, sono considerate con decorrenza 1 luglio 2024.

RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31.12.2023

La tavola riproduce l'organico presente al 31.12.2023 (dato conto trimestrale 2023), con evidenziati i profili professionali corrispondenti ai compiti ed alle attività necessari alla funzionalità dell'Ente, riferiti alla declaratoria professionale vigente. Alla data del 1°aprile 2023, l'Ente ha provveduto alla revisione dell'ordinamento professionale sulla base delle nuove declaratorie contenute nel CCNL sottoscritto in data 16.11.2022

CONSISTENZA PERSONALE AL 31/12/2023

CONSISTENZA DI PERSONALE DELLA PROVINCIA DI TERNI		
AREA	PROFILO PROFESSIONALE	PRESENTI AL 31.12.2023
AREA DEGLI OPERATORI	Operatore servizi ausiliari	4
	Totale	4
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Collaboratore tecnico manutentivo	19
	Collaboratore amministrativo contabile	15
	Collaboratore servizi generali e ausiliari	6
	Collaboratore servizi di supporto e sorveglianza	2
	Conduttore di macchine operatrici complesse	22
	Coordinatore di circolo- assistente di cantiere	5
	Autista	1
Totale	70	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo contabile	16
	Istruttore tecnico	16
	Istruttore di vigilanza	3
Totale	35	
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Specialista in attività amministrative e contabili	12
	Specialista in attività tecniche	8
	Specialista della comunicazione pubblica	1
	Specialista di vigilanza	2
	Specialista informatico	2
	Avvocato	0
	Ingegnere	0
	Architetto	0
Totale	25	

134

La tavola rappresenta il dato aggregato della numerosità dei livelli di responsabilità complessivamente previsti all'interno dell'Ente, alla data del 31 dicembre 2023

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

a) Quadro normativo di riferimento:

- artt. 89 e 91 del D.Lgs 18.8.2000, n. 267 (rideterminazione dotazione organica e assunzioni);
- artt. 6, 6-bis e 6-ter D.Lgs 30.3.2001, n. 165 (organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale);
- art. 33, commi 1 e 2, D.Lgs 30.3.2001, n. 165 (verifica assenza di posizioni professionali in soprannumero);
- art.1, comma 557 e ss., Legge n. 296/2006 (rispetto del tetto di spesa di personale media triennio 2011-2013);
- art.9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 (assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto, nonché rispetto dei termini BDAP);
- art.9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008 (certificazione dei crediti piattaforma elettronica);
- art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 (limite della spesa per rapporti di lavoro flessibile nel limite di quella sostenuta nel 2009);
- legge 12 marzo 1999, n. 68 (diritto del lavoro dei disabili e altre categorie);
- art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 (disposizioni in materia di assunzione di personale a tempo indeterminato in base alla sostenibilità finanziaria);
- D.M. 11 gennaio 2022 (individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane);
- Art. 10, D.P.R. n. 132 del 30 giugno 2022 che - ai sensi dell'art. 6, comma 7 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 - assorbe gli adempimenti e le correlate sanzioni previste ex art. 48, D.Lgs 198/2006 (adozione piano triennale delle azioni positive) e art. 10, comma 5, D.Lgs n. 150/2009 (adozione piano triennale della performance).

b) Limiti e vincoli spesa di personale

b1) Verifica dell'assenza di posizioni professionali in soprannumero

Con Delibera del Presidente n. 28 del 3/04/2024 viene dato atto che, a seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo n. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, la Provincia di Terni non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente, come da note prot.n.4508 del 22/03/2024 e n. 4724 del 27/03/2024 rispettivamente del Direttore dell'Area Amministrativa Economico-Finanziaria e del Direttore dell'Area Tecnico Patrimoniale e n. 4509 del 22/03/2024 del Segretario Generale.

b2) Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto e rispetto dei termini

Il ricorso ad assunzioni di personale a qualunque titolo e con qualunque tipologia contrattuale è subordinato al rispetto del vincolo di finanza pubblica che coincide con gli equilibri ordinari di bilancio, disciplinati dall'armonizzazione contabile (D.Lgs n. 118/2011) e dal TUEL.

L'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, come modificato dall'art. 1, comma 904 della L. n. 145/2018 e dall'art. 3-ter, comma 1 del D.L. 80/2021, prevede il rispetto dei termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009.

b3) Vincoli ordinamentali in tema di assunzioni

La corretta tenuta della piattaforma elettronica al fine della certificazione dei crediti ai sensi dell'art.9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008 costituisce condizione indispensabile per procedere ad assunzioni di personale.

Ai sensi dell'art.6-ter, comma 5 del D.Lgs n. 165/2001, infine, si prevede la trasmissione del Piano dei fabbisogni di personale al Dipartimento della funzione pubblica entro 30 giorni dall'adozione.

b4) Limite finanziario contenimento della spesa di personale

La tavola TETTO DI SPESA DI PERSONALE rappresenta il rispetto del limite di spesa di personale art. 1, comma 557 e ss. Legge n. 296/2006.

	Media 2011/2013	Impegnato 2023	Previsione 2024**	Previsione 2025**	Previsione 2026**
	*				
Spese macroaggregato 101	13.681.691,86	5.725.652,71	6.289.407,63	6.289.407,63	6.289.407,63
Spese macroaggregato 103	143.097,66	25.604,46	53.000,00	53.000,00	53.000,00
Irap macroaggregato 102	809.140,71	336.346,64	322.673,46	322.673,46	322.673,46
Altre spese incluse	189.689,95	323.296,57			
Totale spese di personale (A)	14.823.620,18	6.410.900,38	6.665.081,09	6.665.081,09	6.665.081,09
(-) Componenti escluse (B)	2.684.317,13				
MAGGIOR spesa assunzioni DM 11.1.2022 - ART. 7					
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	12.139.303,05	6.410.900,38	6.665.081,09	6.665.081,09	6.665.081,09

*Come da relazione al consuntivo 2014 dell'Organo di revisione

Nella spesa del macroaggregato 101 sono stati sommati, come da indirizzi inseriti nel DUP 2024/2026, tenuto conto dei limiti assunzionali vigenti per la Provincia di Terni e delle capacità di bilancio, le seguenti risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale:

COSTI PER IL PERSONALE IN SERVIZIO, considerando il turnover al 100%, come da stanziamenti già presenti nel bilancio pluriennale 2024/2026, annualità 2024;

COSTI PER NUOVE ASSUNZIONI, a regime dal 1 gennaio 2024, in € 278.256,07 (comprehensive di IRAP) annui , comprendono anche il costo di n.9 progressioni tra le aree (art.15 del CCNL 16/11/2022) e n.3 progressioni tra le aree in deroga (art.13 del CCNL 16/11/2022) che si prevede vadano a regime a decorrere dal 1 luglio 2024; il costo è inoltre comprensivo della spesa relativa al personale assunto, entro il 31/12/2023, per mobilità o con l'utilizzo delle graduatorie di altri enti; le restanti assunzioni, quelle da attuarsi a seguito dell'espletamento delle procedure concorsuali, in corso alla data di predisposizione del presente documento, nel costo complessivo, sono considerate con decorrenza 1 luglio 2024.

L'art. 16 del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) dell'art. 1, comma 557 che stabiliva la graduale riduzione dell'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente. In base al comma 1 dell'art. 7 del D.M. 11 gennaio 2022, la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dalle previsioni sul principio di sostenibilità, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 27.12.2006, n. 296.

b5) Il principio di sostenibilità finanziaria - spazi finanziari per assunzione di personale a tempo indeterminato

In attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, è stato emanato il Decreto Interministeriale dell'11 gennaio 2022, pubblicato nella G.U. del 28 febbraio 2022, n. 49 che disciplina le assunzioni di personale a tempo indeterminato nelle Province e nelle città metropolitane (in vigore dal 16 marzo 2022). Il D.M. detta una nuova disciplina che si fonda sul principio di sostenibilità finanziaria che supera il concetto della "capacità assunzionale" basato sul principio del turn over di cui all'art. 3, comma 5-sexies del D.L. n. 90/2014. Vengono individuati i criteri per stabilire quando e in che misura le province possono assumere nuovo personale a tempo indeterminato a decorrere dal 1° gennaio 2022, nel rispetto delle tre condizioni seguenti: a) adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 4, comma 3); b) rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, asseverato dall'organo di revisione (art. 4, comma 3); c) rispetto dei valori soglia di massima spesa del personale, individuati per fascia demografica e determinati dal rapporto tra spesa complessiva del personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi (e al netto dell'IRAP), come rilevata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate orrenti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.

In fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, le province possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale consuntivata nel 2019 nelle seguenti misure: - anno 2024 – massimo 25%. La provincia di Terni rientra nella fascia a) relativa agli enti con meno di 250.000,00 abitanti, per la quale è previsto il rispetto del valore soglia nella misura del 20,80%.

La tavola SOSTENIBILITA' FINANZIARIA (fase nn. 1-3) rappresenta i valori economici, sulla base dei quali è verificato il rispetto del valore soglia, ai fini dell'incremento della spesa di personale a far data 1° gennaio 2023, tenuto conto dei dati come da rendiconto annualità 2023 in corso di approvazione.

Individuazione dei valori soglia - Tavola della sostenibilità Finanziaria

FASE 1		
Inserimento dati generali Ente		
	Provincia di	TERNI
	POPOLAZIONE al 31/12/2022	217.183
	FASCIA	a

Fase 2	Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)
Raffronto % Ente con % tabelle	a	-250.000	20,80%
	b	250000-349.999	19,10%
	c	350.000-449.999	19,10%
	d	450.000-699.999	19,70%
	e	7000+	13,90%

ANNO 2024

Fase 3	Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti		
	SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023 (in caso di approvazione)		5.746.899,52
	Progressioni tra le aree in deroga (art. 13 CCNL 2019-2021)		4.022,57
	TOTALE spesa personale 2024		5.750.922,09
	ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	24.537.165,58	31.680.186,23
	ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	35.294.617,72	
	ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	35.208.775,40	
	FCDE PREVISIONE ANNO 2024		204.411,97
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		31.475.774,26
	RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		18,28%
Obiettivo	non superare il rapporto tra spese di Personale ed Entrate correnti al netto del F.C.d.E.		20,80%
	Calcolo spazi assunzionali		
	Media entrate correnti del triennio al netto del FCDE (2021-2023) x 20,80%	6.546.961,05	Limite spazio finanziario anno 2024 pari al 24% della spesa del Personale rendiconto 2019 6.285.252,64x25%

Spesa DI PERSONALE ANNO 2024	5.750.922,09	
Spazi assunzionali	796.038,96	1.571.313,16

ANNO 2025

Fase 3

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti

	SPESEA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023 (in caso di approvazione)		5.746.899,52
	Progressioni tra le aree in deroga (art. 13 CCNL 2019-2021)		8.045,13
	TOTALE SPESA Personale 2025		5.754.944,65
	ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	35.294.617,72	35.492.046,75
	ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	35.208.775,40	
	ENTRATE PREVISIONE ANNO 2024	35.972.747,12	
	FCDE PREVISIONE ANNO 2024		204.411,97
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		35.287.634,78
	RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		16,31%
	Obiettivo	non superare il rapporto tra spese di Personale ed Entrate correnti al netto del F.C.d.E.	

Calcolo spazi assunzionali

Media entrate correnti del triennio al netto del FCDE (2022-2024) x 20,80%	7.339.828,03	Limite spazio finanziario anno 2025 pari al 25% della spesa del Personale rendiconto 2019 6.285.252,64x25%
Spesa DI PERSONALE ANNO 2025	5.754.944,65	
Spazi assunzionali	1.584.883,38	1.571.313,16

ANNO 2026

Fase 3

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti

SPESEA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023 (in caso di approvazione)		5.746.899,52
--	--	--------------

	Progressioni tra le aree in deroga (art. 13 CCNL 2019-2021)		8.045,13
	TOTALE SPESA Personale 2026		5.754.944,65
	ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	35.208.775,40	35.649.937,00
	ENTRATE PREVISIONE ANNO 2024	35.972.747,12	
	ENTRATE PREVISIONE ANNO 2025	35.768.288,47	
	FCDE PREVISIONE ANNO 2024		204.411,97
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		35.445.525,03
	RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		16,24%
Obiettivo	non superare il rapporto tra spese di Personale ed Entrate correnti al netto del F.C.d.E.		20,80%
	Calcolo spazi assunzionali		
	Media entrate correnti del triennio al netto del FCDE (2023-2026) x 20,80%	7.372.669,21	
	Spesa DI PERSONALE ANNO 2026	5.754.944,65	
	Spazi assunzionali	1.617.724,56	

*Gli indici per il 2024,2025 e il 2026 saranno soggetti a verifica dopo l'approvazione dei rendiconti 2023, 2024 e 2025.

L'art. 5 del D.M. 11 gennaio 2022, prevede per il successivo anno 2024 l'incremento della spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato registrata nell'anno 2019, nella misura del 25%.

La spesa massima potenziale di personale, secondo il principio di sostenibilità, potrà essere di:

€ 7.856.565,80 per l'anno 2024

c) Stima del trend delle cessazioni

In attuazione della legge 7.4.2014, n. 56 di riforma delle province, le disposizioni di cui alla legge n. 190/2014 (art. 1, comma 421) hanno comportato la riduzione della dotazione organica vigente all'entrata in vigore della c.d. "Legge Delrio" nella misura del 50%.

Con la rimozione del divieto di assunzione introdotto dall'art. 16, comma 9, D.L. 95/2012 ad opera della legge di Bilancio 2018, n. 205/2017, si è provveduto al reclutamento di personale nel rispetto dei limiti assunzionali vigenti medio tempore.

La tavola ASSUNTI/CESSATI rappresenta i movimenti effettivi del personale, osservati nel periodo post attuazione riforma "Delrio", ovvero dall'anno 2020 alla data del 31.12.2022.

Dipendenti presenti al 31/12/2019 n. 149

Assunti/Cessati	2020	2021	2022	2023
CESSATI	9	11	9	7
ASSUNTI	4*	3	8**+3***	8+2****

*Di cui n. 1 Dirigente a tempo indeterminato e n. 1 dirigente a tempo determinato art.110 comma 1 D. Lgs. 267/2000.

** di cui n. 3 assunzioni avviate nel 2021 e perfezionate nel 2022.

*** assunzioni avviate nel 2022 e perfezionate nel corso del 2023.

**** assunzioni avviate nel 2023 e perfezionate nel corso del 2024.

Alle assunzioni di cui sopra si aggiungono N. 8 unità previste nel 2023 che verranno assunte nelle more dell'espletamento dei concorsi, in fase di completamento.

La tavola CESSAZIONI PROGRAMMATE TRIENNIO 2024-2026 fotografa la stima di quelle programmate, sulla base delle dimissioni rassegnate dal personale dipendente, nonché sulla base della lettura delle disposizioni vigenti che dispongono, rispettivamente, l'obbligo e la facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro, previa ricostruzione del fascicolo previdenziale del dipendente:

- art. 12, legge n. 70/1975, che fissa a 65 anni il raggiungimento del limite ordinamentale anagrafico
- art .1 del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 14 recante *"Disposizioni per il ricambio generazionale nelle pubbliche amministrazioni"* che consente la facoltà per la pubblica amministrazione di risolvere il rapporto di lavoro dei dipendenti che raggiungono i requisiti a pensione c.d. "anticipata" (a normativa invariata); attualmente, il requisito è fissato in 43 anni e 1 mese per gli uomini e in 42 e 1 mese per le donne (compresa la finestra di 3 mesi introdotta a decorrere dal 1.1.2019);
- art. 14 del D.L. n. 4 del 28 gennaio 2019 "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni" che consente l'opzione al dipendente di rassegnare le dimissioni con diritto alla pensione anticipata al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 62 anni di età e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni alla data del 31.12.2021, c.d. "quota 100", senza termini temporali;
- art. 1, comma 292, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 che riconosce il diritto al trattamento pensionistico nei confronti delle lavoratrici che entro il 31 dicembre 2022 hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a trentacinque anni e un'età anagrafica di almeno sessanta anni, ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di due anni, e che si trovano in situazioni di svantaggio;
- art. 1, comma 87, lettere a), b) e c), della legge 30 dicembre 2021, n. 234, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024" che

modifica l'articolo 14 del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 predetto, in materia di pensione "quota100", riconosce il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento, entro il 31 dicembre 2022, di un'età anagrafica di almeno 64 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni (c.d. pensione "quota 102"), senza termini temporali ed in via sperimentale soltanto per l'anno 2023, ai sensi dell'art. 1, comma 283 della L. n. 197 del 29.12.2022, riconosce il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva minima di 41 anni, di seguito definita "pensione anticipata flessibile", senza termini temporali.

Cessazioni Programmate triennio 2024-2026

AREA	Area Inquadramento	Profilo Professionale	2024		2025		2026	
			unità	Importo	unità	Importo	unità	Importo
Amm.va Economico - Finanziaria	Funzionari ed EQ	Specialista in attività amm.ve e contabili	1	33.982,63				
	Operaori Esperti	Coll. Servizi generali e ausiliari	2	56.369,05		-		
	Istruttori	Istr. Amm.vo Contabile	2	62.577,01		-	2	62.759,02
Tecnico-Patrimoniale	Operaori Esperti	Conduttore di macchine operatrici complesse					1	28.311,53
		Coord. Di circolo-assistente di cantiere	2	56.623,06				
			7	209.551,75	0	-	3	91.070,55

N.B.:

il tasso Inail applicato è del 4,75 per mille+1% per gli amministrativi, del 15,58 per mille +1% personale ausiliario e del 27,07 per mille + 1% per i tecnici 12,07 per mille + 1% per la polizia provinciale.

Il costo è stato determinato considerando la spesa delle componenti fisse e continuative per la posizione economica iniziale comprese nuova IIVC dal 01/01/2024..

I valori economici espressi nella predetta tavola si riferiscono alle componenti di spesa previste dall'art.

2, comma 1, lett. a) del D.M. 11.1.2022.

d) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Il capitale umano è il tema chiave per il futuro del Paese e della nostra Pubblica Amministrazione: è sulle persone, infatti, che si gioca il successo di qualsiasi politica pubblica indirizzata a cittadini e imprese, attraverso specifici percorsi di reclutamento, formazione, valorizzazione, organizzazione del lavoro e responsabilità, con l'unica finalità di creare Valore Pubblico.

Le profonde trasformazioni del lavoro, i processi di innovazione, la sempre maggiore interdipendenza tra la PA e i cittadini richiedono agilità culturale, capacità di adattamento e di assecondare le trasformazioni e una continua riqualificazione delle persone.

Numerose sono le sfide che la Provincia di Terni è chiamata ad affrontare in questo periodo di fermento e di cambiamento, come individuate nella sezione 2 del presente documento, coerentemente con il Documento unico di programmazione.

E' indubbio, pertanto, che una efficace azione di selezione e reclutamento delle risorse umane consentirà all'Ente di vincere tali sfide e di garantire, altresì, adeguate azioni di formazione, crescita e valorizzazione del capitale umano.

È in corso un dibattito parlamentare per riformulare la *governance* dell'Ente, volto a rafforzare il ruolo delle Province quale ente di area vasta, a livello intermedio tra la Regione e i Comuni per garantire i servizi di competenza sul territorio, prevedendo l'elezione diretta degli organi di governo.

La macro struttura, approvata con delibera del Presidente della Provincia n. 45 del 26/04/2023 integrata dalla delibera del Presidente n.134 del 28/11/2023.

Ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies del D.L. 14.8.2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 13.10.2020, n. 126, a decorrere dall'entrata in vigore del D.M. 11.1.2022 (16.3.2022) le spese di personale riferite alle nuove assunzioni, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa e le corrispondenti entrate, non rilevano ai fini del rispetto del valore soglia di cui al punto b5).

Il programma di reclutamento delle risorse umane della Provincia di Terni, nel corso del triennio 2024-2026, mira a superare le logiche sostitutive dirette per lo più a mantenere le strutture organizzative ingessate e ancorate alla propria storicità, per cogliere le opportunità di rinnovamento dettate dal nuovo contesto socio-economico, anche in relazione agli obiettivi del PNRR, in cui opera l'Ente.

Coerentemente con le linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione e pubblicate nella G.U. n. 215 del 14.9.2022, il fabbisogno è esposto focalizzando i profili professionali necessari, in aderenza all'impianto di classificazione contrattuale vigente.

OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE E STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Il Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2024/2026, in particolare per l'annualità 2024 terra conto:

1) Nuove assunzioni: turn-over del personale che cesserà nel corso del triennio.

2) Per quanto riguarda i percorsi di valorizzazione delle risorse interne presenti con procedure di progressioni tra le aree di cui all'art. 15 del CCNL del 16/11/2022, viene apportata una modifica a quanto previsto nel piano triennale delle assunzioni, approvato con delibera del Presidente n.147 del 18/12/2023, la progressione prevista per l'area dei Funzionari ed EQ – specialista in attività amministrative e contabili -assegnata all'Area Tecnica sarà trasformata in Specialista in attività Tecniche, questo non comporterà nessun incremento di spesa;

3) Con riferimento alle procedure valutative di progressione tra le aree, di cui all'art. 13 CCNL "Funzioni Locali" 16.11.2022, in seguito ai necessari approfondimenti – anche sotto il profilo della sostenibilità finanziaria - ai chiarimenti in materia, anche tenendo conto del fatto che la norma contrattuale ne prevede il possibile svolgimento nel triennio 2023/2025, si prevedono n. 3 "progressioni in deroga" con passaggio di area: dall'Area Istruttori- profilo istruttore amm.vo contabile all' Area Funzionari ed EQ-profilo Specialista in attività amm.ve e contabili da destinare n. 2 progressioni all'Area Tecnico Patrimoniale e n. 1 progressione all'Area Amm.va Economico Finanziaria.

La spesa annua complessiva di cui al punto 3) è pari ad € 8.045,13 risulta quindi rispettato il limite di cui all'art.13, comma 8 del CCNL 16/11/2022 "Le progressioni di cui al comma 6...omissis.....sono finanziate...omissis...in misura non superiore allo 0,55% del m.s., relativo al personale destinatario del presente CCNL" Nell' Ente il monte salari, esclusa la dirigenza, determinato sommando la Tab. 12 e la Tabella 13 del Conto annuale 2018 è pari ad € 4.685.141,00 per cui lo 0,55% è pari a € 25.768,28.

Viene di seguito riportata la Tabella riassuntiva

N.unità	Area CCNL 16/11/2022	Profilo professionale	Modalità di reclutamento	Anno	Assegnazione	Costo	
1	Area dei Funzionari Ed EQ	Specialista in attività amministrative e contabili	Progressione tra le aree art. 13 CCNL 16/11/2022	2024	Area Amministrativa Economico-Finanziaria	2.681,71	Si valorizza la professionalità maturata all'interno nel coordinamento delle attività amministrative e contabili dell'Area Amm.va EC.-Finanz.
2	Area dei Funzionari Ed EQ	Specialista in attività amministrative e contabili	Progressione tra le aree art. 13 CCNL 16/11/2022	2024	Area Tecnico Patrimoniale	5.363,42	Si valorizza la professionalità maturata all'interno nel coordinamento delle attività tecniche e ammi.ve , contabili dell'Area Tecnico Patrimoniale

Totale spesa al netto dell'Irap						8.045,13	
Turn-over							
N.unità	Area CCNL 16/11/2022	Profilo professionale	Modalità di reclutamento	Anno	Assegnazione	Costo	
1	Fuzionari ed EQ	Specialista in att. Amm.ve e contabili	Utilizzo graduatorie Provincia di Terni	2024	Area Amm.va Economico - Finanziaria	33.981,39	
3	Area degli operatori esperti	Conduttore macchine operatrici complesse	Utilizzo graduatorie Provincia di Terni	2024	Area Tecnico Patrimoniale	84.930,78	
2	Area degli istruttori	Istruttore Amm.vo Contabile	Utilizzo graduatorie Provincia di Terni	2024	Area Amm.va Economico - Finanziaria	62.574,53	
6	Totale 2024 al netto dell'Irap			2024		181.486,70	
1	Area degli istruttori	Istruttore amministrativo Contabile	Utilizzo graduatorie Provincia di Terni/ Concorso	2026	Area Amm.va Economico - Finanziaria	31.287,26	
1	Area degli istruttori	Istruttore di vigilanza	Utilizzo graduatorie Provincia di Terni/ Concorso	2026	Area Amm.va Economico - Finanziaria	31.469,26	
1	Area degli operatori esperti	Conduttore macchine operatrici complesse	Utilizzo graduatorie Provincia di Terni/ Concorso	2026	Area Tecnico Patrimoniale	28.310,26	
3	Totale 2026 al netto dell'Irap			TOTALE		91.066,79	

(Il costo è stato determinato considerando la spesa delle componenti fisse e continuative per la posizione economica iniziale comprese la nuova IVC al 01/01/2024.

I valori economici espressi nella predetta tavola si riferiscono alle componenti di spesa previste dall'art. 2, comma 1, lett. a) del D.M. 11.1.2022, al netto dell'IRAP.

In materia di inclusione lavorativa dei soggetti svantaggiati nel pubblico impiego, alla data del 31/12/2023 non si sono registrate scoperture rispetto alla quota d'obbligo prevista per i lavoratori disabili e appartenenti alle categorie protette - Ultima Denuncia Disabili al 31/12/2023:

COLLOCAMENTO MIRATO EX LEGGE 68/1999 PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 31.12.2023	
N. Lavoratori provinciali e regionali in distacco – base computo art. 3 e art. 18	116
Quota riserva disabili art. 3	8

Quota riserva categorie protette art. 18	1
N. Lavoratori disabili in servizio art. 3	11
N. Lavoratori categorie protette in servizio art. 18	2
Rispetto quota disabili art. 3 nessuna scopertura	-----
Rispetto quota categorie protette art. 18 nessuna scopertura	-----

L'art. 1, comma 562 della legge 30.12.2021, n. 234 (legge di bilancio) ha abrogato il comma 847 della legge 27.12.2017, n. 205, che disponeva l'obbligo per le province di ricorrere al personale a tempo determinato nel limite del 25% della spesa sostenuta a tale titolo nel 2009.

A decorrere dal 1 gennaio 2022 la provincia di Terni può assumere personale a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile nel limite di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 (art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010) fissato in Euro 64.761,76 (pari al 50% di € 129.523,52)

Nel 2024 la spesa programmata a tale titolo, per il mantenimento di numero due contratti ai sensi dell'art. 90 D.Lgs.267/2000, come previsto dall'ordinamento degli Uffici e dei Servizi adottato dall'Ente, è così dettagliata:

- N. 1 categoria D- Istruttore direttivo Amministrativo part-time 18 ore settimanali. Spesa annua € 18.331,00
- N. 1 categoria C – Istruttore amministrativo part-time 18 ore settimanali. Spesa annua € 16.878,00

Per un totale annuo di € 35.209,00

Il ricorso al personale assunto a tempo determinato nel corso del triennio oggetto di programmazione avverrà nel rispetto delle prescrizioni contenute nell'art. 36, D. Lgs. 165/2001 e, quindi, soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale o per ragioni sostitutive del personale assente.

La tavola DOTAZIONE ORGANICA rappresenta l'organico stimato alla data del 31.12.2024 al 31.12.2025 al 31.12.2026 sulla base delle cessazioni, del turn-over e delle assunzioni programmate.

Sviluppo della dotazione Organica 2023-2025 comprensiva delle progressioni tra le aree ai sensi dell'art.15 del CCNL 16/11/2022

Sviluppo Dotazione Organica anni 2024-2026

Profilo Professionale	AREA	Personale al 01/01/2024 con verticalizzazioni art.15 CCNL 16/11/22	Cessazioni 2024	Assunzioni 2024	Verticalizzazioni anno 2024 art.13 ccnl 16/11/22	Personale in servizio al 31/12/2024	Cessazioni 2025	Assunzioni 2025	Dotazione organica al 31/12/2025	Cessazioni 2026	Assunzioni 2026	Dotazione organica al 31/12/2026
DIRIGENTE*	DIR	2	1	1		2			2			2
Profilo Professionale		2	1	1		2	0	0	2	0	0	2
<i>Specialista in attività amministrative e contabili</i>	Area dei Funzionari ed EQ	16	1	1		16			16			16
<i>Specialista in attività tecniche</i>	Area dei Funzionari ed EQ	8				8			8			8
<i>Specialista della comunicazione e pubblica</i>	Area dei Funzionari ed EQ	1				1			1			1
<i>Specialista di vigilanza</i>	Area dei Funzionari ed EQ	2				2			2			2
<i>Specialista informatico</i>	Area dei Funzionari ed EQ	2				2			2			2
<i>Avvocato</i>	Area dei Funzionari ed EQ	1				1			1			1
<i>Ingegnere</i>	Area dei Funzionari ed EQ	0				0			0			0
<i>Architetto</i>	Area dei Funzionari ed EQ	0				0			0			0
PARZIALE AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE		34	1	1	3	37	0	0	37	0	0	37
<i>Istruttore in attività amministrative e contabili</i>	Area degli istruttori	19	2	2		19			19	1	1	19
<i>Istruttore tecnico</i>	Area degli istruttori	20				20			20			20
<i>Istruttore di vigilanza</i>	Area degli istruttori	5				5			5	1	1	5

PARZIALE AREA DEGLI ISTRUTTORI		39	2	2		36	0	0	36	2	2	36
<i>Collaboratore tecnico manutentivo</i>	Area degli Operatori Esperti	21	1	3		23			23			23
<i>Collaboratore amministrativ o contabile</i>	Area degli Operatori Esperti	15				15	1	2	16			16
<i>Collaboratore servizi generali e ausiliari</i>	Area degli Operatori Esperti	6	2			4	1		3			3
<i>Collaboratore servizi di supporto e sorveglianza</i>	Area degli Operatori Esperti	2				2			2			2
<i>Conduttore di macchine operatrici complesse</i>	Area degli Operatori Esperti	22				22			22	1	1	22
<i>Autista</i>	Area degli Operatori Esperti	1				1			1			1
<i>Coordinatore del Circolo - Assistente di cantiere</i>	Area degli Operatori Esperti	2	1			1			1			1
PARZIALE AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI		69	4	3		68	2	2	68	1	1	68
<i>Operatore servizi ausiliari</i>	Area degli Operatori	4				4			4			4
PARZIALE AREA DEGLI OPERATORI		4	0	0		4	0	0	4	0	0	4
TOTALE	*	148	8	7		147	2	2	147	3	3	147

Nell'anno 2023 sono comprese le assunzioni (concorso) e le progressioni tra le aree (art.15 CCNL 16/11/22) previste nelle DP n. 45 e n.147 del 2023, che verranno completate nel 2024

Nell' anno 2024 l'Area dei Funzionari ed Eq comprende anche n. 3 progressioni tra le aree "in deroga" art. 13 del CCNL 16/11/2022

Il presente piano del fabbisogno 2024-2026 è oggetto di informazione alla RSU e alle O.O.S.S., nel rispetto della normativa in materia di relazioni sindacali.

Il piano è inoltre oggetto di parere espresso dal collegio dei Revisori dei Conti.

3.4 PIANO DELLA FORMAZIONE 2024-2026

Introduzione	pag. 184
Corsi di formazione: definizione e tipologie	pag. 186
Il budget	pag. 188
Vision strategica: la macro aree di intervento	pag. 188
Obiettivi quantitativi: indicatori e risultati attesi	pag. 189
Sviluppo delle competenze: percorsi e corsi	pag. 189
Incentivazione alla formazione	pag. 191
Formazione e sistema premiante	pag. 192

INTRODUZIONE

La formazione continua e l'aggiornamento professionale sono leve strategiche fondamentali che l'Amministrazione provinciale di Terni riconosce e promuove per favorire l'apprendimento e lo sviluppo di competenze, per la valorizzazione del ruolo, per lo sviluppo del senso di identità e appartenenza all'Ente. Al suo interno è istituita una struttura dedicata alla progettazione, realizzazione e valutazione della formazione, che nel presente documento viene denominata Ufficio Formazione, incardinata presso l'Area Amministrativa Economico-Finanziaria.

La "mission" dell'Ente è fornire al personale una formazione di qualità e rispondente alle esigenze dei vari uffici per affrontare i cambiamenti del contesto normativo, culturale, sociale ed economico in cui ci troviamo ad operare quotidianamente. Sono garantite pari opportunità a tutti i dipendenti secondo un "principio di rotazione": a tutto il personale, nei rispettivi ambiti di competenza e tenendo conto delle esigenze d'ufficio, verrà offerta la possibilità di frequentare i corsi proposti.

L'Ufficio Formazione si occupa della raccolta dei bisogni formativi e delle proposte di formazione, della predisposizione della bozza di Piano della Formazione che comprende i principali percorsi e corsi formativi. Per ogni intervento formativo previsto nel Piano, l'Ufficio gestisce e monitora la progettazione, la realizzazione, la gestione economica connessa alla realizzazione su capitoli di spesa dedicati; la valutazione è demandata ai singoli dirigenti.

Il processo della formazione tradizionalmente si può articolare in quattro macro fasi:

1- programmazione

2 - realizzazione

3 - controllo e valutazione

4 - riesame e riprogrammazione

1) La **prima fase** è quella della **programmazione** degli interventi formativi e dei corsi di formazione e di aggiornamento, che avviene sulla base dell'analisi dei bisogni e sulla base della programmazione strategica dell'Ente; la programmazione si articola successivamente in una macro progettazione e in una micro progettazione:

- La macro progettazione è la progettazione dell'intervento formativo nel suo complesso, con la definizione delle finalità e delle tematiche, dei destinatari, dei possibili costi, ecc.
- La micro progettazione è la progettazione nel dettaglio dei singoli moduli e delle singole lezioni di ogni intervento formativo.

L'analisi dei bisogni è il punto di partenza della progettazione e viene svolta principalmente tramite incontri con i Dirigenti e/o Responsabili, generalmente in apposite sessioni della Cabina di Regia (conferenza dei dirigenti). Nell'analisi dei bisogni vengono approfonditi i seguenti aspetti:

- i bisogni formativi;
- la necessità di eventuali corsi;
- le tipologie di corsi (interni o esterni, con spesa o senza spesa);

- la pianificazione temporale;

Nel processo di analisi dei bisogni viene esaminata anche la programmazione strategica dell'Ente, al fine di programmare interventi formativi in linea con gli obiettivi dell'Amministrazione esplicitati nei documenti programmatici. Il Piano della Formazione verrà approvato ed aggiornato contestualmente al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), quale sezione 3.4 dello stesso.

2) Nella **seconda fase di realizzazione**, l'Ufficio Formazione, procede all'organizzazione delle attività formative, valutando le necessità organizzative in relazione agli obiettivi formativi e didattici e alla disponibilità economica, sulla base della capienza dei capitoli di bilancio dedicati. Potrà scegliere di avvalersi di soggetti esterni oppure di formatori interni. L'Ufficio Formazione concorderà e approverà la macro-progettazione e micro-progettazione ed ogni altro aspetto organizzativo (individuazione di aule, piattaforme e-learning, strumentazione) con i soggetti esterni o formatori interni che realizzeranno i corsi.

3) **Il controllo e la valutazione, terza fase** fondamentale del processo formativo, si articola in:

a) il controllo dell'espletamento delle attività formative programmate: Il controllo avviene mediante acquisizione dei registri delle presenze e/o mediante acquisizione degli attestati di partecipazione del personale coinvolto nella formazione. Successivamente si procede anche all'archiviazione.

A seconda della tipologia della formazione si attua una diversa modalità di registrazione, come di seguito indicato:

- nella formazione interna mediante un apposito foglio delle presenze e/o mediante trasmissione di apposite informazioni e/o materiale al personale coinvolto;
- nella formazione svolta da soggetti convenzionati mediante acquisizione dei registri delle presenze;
- nella formazione esterna in specifiche materie mediante acquisizione dell'attestato di partecipazione rilasciato dal soggetto incaricato della formazione. Il dipendente che partecipa alla formazione specifica deve inviare l'attestato di partecipazione scansionato tramite e-mail all'ufficio personale per l'inserimento nel fascicolo del personale.

Al fine di avere il controllo dello stato di formazione del personale, ciascun dipendente avrà un proprio fascicolo della formazione, che sarà costantemente aggiornato.

b) la valutazione dell'efficacia della formazione: La valutazione dell'efficacia della formazione è effettuata dal singolo dirigente durante lo svolgimento delle attività lavorative e nell'ambito dell'attività di valutazione della performance individuale del singolo dipendente.

4) **Il riesame del piano della formazione**. Alla fine di ciascun anno si procede alla verifica degli scostamenti tra quanto programmato e quanto attuato e si procede ad apportare i necessari adeguamenti al piano della formazione. L'Ufficio Formazione effettua il consuntivo del Piano di Formazione mediante un riesame qualitativo ed economico.

Il piano, proprio perché individua le linee guida all'interno delle quali si svilupperà l'offerta formativa nel periodo di riferimento, deve essere considerato uno strumento flessibile, in grado di adattarsi con tempestività ad eventuali mutamenti del quadro di riferimento che dovessero presentarsi in conseguenza di riforme legislative od organizzative e dell'individuazione di nuove priorità da parte dell'Amministrazione.

Nel Piano viene definita la programmazione relativa agli interventi formativi da realizzare, con l'indicazione dello stanziamento di bilancio previsto per la loro realizzazione, i tempi, le metodologie, i destinatari.

Il Piano rispecchia i contenuti delle linee guida e dei seguenti asset:

- 1) programmazione strategica
- 2) valorizzazione
- 3) flessibilità
- 4) razionalizzazione.

1) Rispetto alla **programmazione strategica**, il Piano riflette le scelte strategiche dell'Amministrazione, individuate in base a quanto inserito nei documenti di programmazione strategica dell'Ente e a quanto emerso in sede di analisi dei bisogni definiti con il vertice politico – amministrativo.

2) Rispetto alla **valorizzazione**, il Piano prevede il ricorso anche ai formatori interni dell'Ente, in un'ottica di valorizzazione delle risorse umane e delle competenze presenti nell'ente, con positive ricadute anche in riferimento alla razionalizzazione della spesa.

3) Rispetto alla **flessibilità**, il Piano si mantiene aperto al cambiamento, con una quota di formazione non pianificata inserita a posteriori rispetto alla data di approvazione del piano. L'inserimento dei corsi nel Piano potrà quindi avvenire sia in fase di approvazione che in fase di aggiornamento, al fine di rispondere flessibilmente alle trasformazioni del contesto sociale, normativo, ambientale, organizzativo.

4) Rispetto alla **razionalizzazione**, il Piano intende garantire formazione di qualità attraverso una gestione delle risorse improntata ai principi di equità, trasparenza, efficacia, efficienza.

Ogni anno, viene effettuato un **report finale** a consuntivo dell'attività formativa realizzata sulla base di quanto definito nel Piano.

CORSI DI FORMAZIONE: DEFINIZIONE E TIPOLOGIE

Le attività esclusivamente formative sono costituite da tutti gli interventi di formazione, aggiornamento ed informazione svolti in modo strutturato e formale con metodologie formative in presenza o con metodologie e-learning, queste ultime sia in modalità formazione a distanza, sia in modalità aula virtuale sincrona e asincrona.

Le altre modalità informali e non strutturate nei termini della formazione, di apprendimento e sviluppo delle competenze, sono costituite da ogni opportunità di informazione, valutazione e sviluppo delle competenze nel corso del lavoro quotidiano. Queste ultime vengono ritenute di valore formativo quando sono collegate a progetti strategici o interventi di grande impatto per l'organizzazione, mentre non vengono considerate ai fini formativi, nonostante l'indubbia valenza di accrescimento delle conoscenze, quando rientrano nel normale funzionamento degli Uffici e dei Servizi.

Le attività formative si articolano lungo quattro assi:

- 1) interno – esterno
- 2) obbligatorio – non obbligatorio
- 3) con spesa – senza spesa
- 4) programmato – non programmato

1) Il primo asse articola le attività formative nelle due macro tipologie fondamentali: corsi interni e corsi esterni. I **corsi interni** sono corsi progettati e organizzati internamente, che possono essere realizzati anche con docenti interni e personalizzati sulla base delle esigenze formative dell'Ente. Al fine di garantire formazione e aggiornamento, la Provincia di Terni programma e realizza interventi formativi anche attraverso la valorizzazione delle competenze del personale interno. I formatori interni sono dipendenti dell'Ente in possesso di titoli, esperienze professionali, competenze tali da essere in grado di realizzare attività di docenza interna, di formazione, informazione e aggiornamento su normative e tematiche di particolare rilevanza per l'Ente. Sono dipendenti che vengono riconosciuti all'interno dell'Ente come esperti di materia e che hanno la comprovata capacità di diffondere conoscenza ai propri colleghi. I **corsi esterni** sono corsi, proposti da Enti di Formazione specializzati o da parte di Amministrazioni Pubbliche (es. Prefetture) o Associazioni di categoria (es. UPI), che si svolgono al di fuori dell'Ente (o mediante collegamento on line via webinar), anche sotto forma di partecipazione a corsi a catalogo.

2) Rispetto al secondo asse, le attività formative possono essere **obbligatorie**, cioè derivate da obblighi di legge, come ad esempio la formazione in materia di sicurezza sul lavoro, di anticorruzione e trasparenza, di tiro per la Polizia provinciale, e **non obbligatorie**, cioè volte allo sviluppo di competenze generali/trasversali e tecnico/specialistiche non previste da specifiche normative.

3) Rispetto al terzo asse, le attività formative presenti nel piano sono sia **con spesa**, cioè a **pagamento**, che vengono quindi **finanziate**, sia **senza spesa**, cioè **gratuite**, quindi a **costo zero** per l'Ente. Le attività di formazione sono finanziate tramite risorse stanziare in appositi capitoli di bilancio. L'Amministrazione, inoltre, previo accordo con l'Ufficio Formazione, può formulare specifici progetti formativi finanziati con fondi europei, regionali o con altre modalità di finanziamento. I corsi a costo zero, spesso, vedono la partecipazione di personale dell'ente in qualità di **docenti e formatori interni**, in un'ottica di valorizzazione del personale.

4) Rispetto al quarto asse, le attività possono essere già **programmate** al momento dell'approvazione del Piano oppure **non programmate**, che rispondono cioè a esigenze che emergono successivamente all'approvazione del Piano, in base ai cambiamenti del contesto. Quindi, oltre a quanto previsto e approvato nel Piano, viene contemplata la possibilità di inserire eventuali altre attività in corso d'anno, in base a periodici aggiornamenti e solo dopo attenta valutazione di fattibilità in termini di risorse economiche e umane.

Tutte le tipologie di corsi indicate possono essere realizzate tramite differenti modalità di svolgimento, con le strumentazioni e le tecnologie formative a disposizione: **sincrona/asincrona** (cioè la formazione viene fruita dai partecipanti “in diretta” e in modo simultaneo rispetto all’erogazione, oppure viene fruita “in differita” e in tempi diversi rispetto alla produzione dei contenuti) e **presenza/distanza** (cioè in aula fisica o in aula virtuale)

IL BUDGET

Le risorse del bilancio dedicate alla formazione vengono utilizzate per acquistare servizi di formazione (pacchetti o corsi singoli) dedicati a gruppi di persone o a singoli dipendenti. L’importo annuale stanziato a bilancio per la formazione del personale per il periodo 2024/2026 è di € 10.000 destinati alla Scuola di Amministrazione Pubblica Villa Umbra, ulteriori € 15.000,00 di cui € 2.000, per la formazione del personale del corpo della Polizia Provinciale, fatti salvi ulteriori finanziamenti che si rendono disponibili. Nel bilancio, viene prevista anche una quota di € 15.000,00 PER I CORSI SULLA SICUREZZA DI CUI AL D.LGS. 81/2008.

LA VISION STRATEGICA: LE MACRO AREE DI INTERVENTO

La formazione del personale è una leva strategica grazie alla quale accompagnare l’implementazione e l’aggiornamento delle competenze e della professionalità degli operatori della P.A.

La formazione nel triennio 2024-2026 mira a:

- acquisire una visione d’insieme ed unitaria dell’organizzazione provinciale e del suo funzionamento, superando logiche settoriali e di difesa dei “poteri dell’ufficio”;
- acquisire una conoscenza di base condivisa, funzionale alla circolazione delle informazioni e delle comunicazioni all’interno dell’organizzazione;
- coordinarsi autonomamente nella risoluzione di problematiche trasversali a più settori;
- sviluppare la capacità di gestire processi;
- accrescere la percezione del livello di qualità del proprio operato e del servizio offerto;
- sviluppare le competenze digitali;
- sviluppare le conoscenze su politiche europee, fondi PNRR, fondi PNC;
- accrescere la consapevolezza e le conoscenze degli elementi di Integrità pubblica, mediante l’approfondimento dei temi della prevenzione della corruzione, della trasparenza, della tutela dei dati personali.

A livello macro, la strategia pluriennale di formazione del capitale umano si declina lungo alcune direttrici fondamentali orientate all’innovazione e al cambiamento per supportare la fase di transizione che sta vivendo la Pubblica Amministrazione: la Provincia di Terni intende proseguire il percorso avviato negli ambiti dello sviluppo delle competenze digitali. Enorme importanza riveste anche la formazione sull’etica e sulla dimensione valoriale del lavoro del dipendente pubblico come “civil servant” della propria comunità con la dichiarata finalità di creare Valore Pubblico e grande attenzione viene riservata all’accoglienza del personale neoassunto con percorsi formativi dedicati.

Le principali macro aree di intervento corrispondono ad altrettanti cluster di competenze, all’interno dei quali vengono attivati percorsi formativi particolarmente d’impatto per il focus strategico.

AREE DI SVILUPPO COMPETENZE - FOCUS STRATEGICO	MACRO OBIETTIVI
RISORSE UMANE E SVILUPPO ORGANIZZATIVO	Sviluppare le competenze funzionali al cambiamento della PA (es. smart-working, lavoro per obiettivi e per progetti) e inserimento nuovi assunti
INFORMATICA- DIGITALE	Sviluppare le competenze digitali
EUROPEA - INTERNAZIONALE	Sviluppare le conoscenze e competenze su P.N.R.R., P.N.C., programmi e politiche europee, finanziamenti europei
GIURIDICO AMMINISTRATIVA ED ETICA	Sviluppare le competenze per potenziare il profilo amministrativo/contabile, favorire la conoscenza del codice di comportamento, del nuovo codice dei contratti, garantire la formazione obbligatoria nell'area sicurezza sul lavoro e sui temi dell'integrità pubblica declinata con riferimento all'anticorruzione, alla trasparenza e alla tutela dei dati personali

OBIETTIVI QUANTITATIVI: INDICATORI E RISULTATI ATTESI

In relazione agli obiettivi quantitativi della formazione nel triennio 2024-2026, la Provincia di Terni mira a migliorare o quantomeno a consolidare i dati della formazione svolta nell'anno 2023 (vedi indicatori della tabella sotto riportata), anno particolarmente intenso e ricco di proposte, durante il quale sono stati attivati in modo massiccio sull'intero Ente percorsi formativi in tutti i temi. Nel triennio 2024-2026 si punta anche a sviluppare le competenze digitali, sulla base del progetto "Syllabus", come indicato dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

INDICATORI	ANNO 2023
N. ORE COMPLESSIVE DI FORMAZIONE	303
N. CORSI ESTERNI AUTORIZZATI	23
N. CORSI INTERNI ORGANIZZATI	4
N. FORMATORI INTERNI	1

LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE: I PERCORSI E I CORSI

Rispetto alle macro aree elencate sopra, sono numerosi i percorsi e i corsi che saranno realizzati. Tra i principali interventi formativi si prevede di realizzare:

- **Benvenuto ai nuovi assunti:** percorso rivolto a tutti i neoassunti, sia tramite concorso sia tramite mobilità, che comprende una parte sull'organizzazione dell'ente, una parte sui valori dell'ente, una parte sui principali strumenti per la gestione del rapporto di lavoro (ad esempio il Codice di comportamento), una parte sulla digitalizzazione e sui principali strumenti tecnologici da utilizzare nella propria attività lavorativa. Si tratta di un "welcome kit" formativo che rappresenta il primo, fondamentale passo dell'importante processo di "onboarding" e di inserimento nell'organizzazione;

- **Syllabus - Innovazione organizzativa, trasformazione digitale:** percorso rivolto a tutti i livelli dell'organizzazione (Personale Dirigenziale e Titolare di Posizione Organizzativa e dipendenti) per l'implementazione delle competenze digitali;

- **Formazione in ambito europeo - internazionale:** corsi rivolti a tutto il personale interessato sui nuovi programmi di finanziamento UE, sulla gestione dei fondi europei e in particolare sul PNRR e sul PNC;

- **Sicurezza sul lavoro:** attività formativa a carattere obbligatorio in termini di sicurezza, con corsi per addetti all'emergenza in ambito antincendio e primo soccorso e un corso sulla sicurezza generale; più in dettaglio, si svolgeranno corsi di formazione effettuati tramite ditte specializzate o direttamente da questo Servizio e che riguarderanno due tipologie:

- corsi di formazione in aggiornamento per il personale del Servizio Viabilità / Circoli stradali;
- corsi di formazione in aggiornamento riguardo le tematiche generali della sicurezza e prevenzione indirizzati a tutti i dipendenti dell'Ente.

Per quanto riguarda la prima tipologia di corsi, si tratta di formazione specializzata sull'uso corretto e sicuro di attrezzature di lavoro del Servizio Viabilità (motosega, decespugliatore, trattore, terna, piattaforma mobile, ecc.), mentre per la seconda tipologia di corsi, invece, saranno aggiornamenti sulle tematiche generali della sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro (Addetto al Servizio SPP, Rappresentante dei lavoratori per la SPP, addetto al primo soccorso, addetto alla prevenzione antincendio, uso del defibrillatore, ecc..).

- **Anticorruzione, Trasparenza e Privacy:** trattasi di iniziative di formazione previste nello specifico dalla sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del presente PIAO che, per l'anno 2024, prevedono in particolare lo svolgimento delle seguenti iniziative:

- Nuovo Codice dei contratti, Antiriciclaggio e Anticorruzione;

- Protezione dei dati personali, trasparenza e cybersicurezza;

- Integrità pubblica, conflitto di interessi e pantouflage

con docenza interna ed esterna da definire, per un totale di almeno 6 ore documentate.

- Corsi tenuti dall'UPI, con particolare riferimento a quelli relativi al **Nuovo Codice dei Contratti e alla gestione dei fondi P.N.R.R. / P.N.C.**

AREE DI SVILUPPO COMPETENZE	OBBIETTIVI	DESTINATARI	DOCENTI	METODOLOGIE	PREVENZIONE CORRUZIONE	ANNO
RISORSE UMANE E SVILUPPO ORGANIZZATIVO	Sviluppare le competenze funzionali al cambiamento della P.A. (es. smart-working, lavoro per obiettivi e per progetti) e inserimento nuovi assunti	Dirigenti e dipendenti	Interni ed esterni	Aula Aula virtuale		2024 2025 2026
INFORMATICA E DIGITALIZZAZIONE	Sviluppare le competenze digitali, in particolare mediante l'adesione al progetto syllabus	Dirigenti e dipendenti	Interni ed esterni	Aula Aula virtuale		2024 2025 2026
EUROPEA - INTERNAZIONALE	Sviluppare le conoscenze e competenze su P.N.R.R. e P.N.C., programmi e politiche europee, finanziamenti europei	Dirigenti e dipendenti	Esterni	Aula Aula virtuale	X	2024 2025 2026
GIURIDICO AMMINISTRATIVA ED ETICA	Sviluppare le competenze per potenziare il profilo amministrativo/contabile, favorire la conoscenza del codice di comportamento, del nuovo codice dei contratti, garantire la formazione obbligatoria nell'area sicurezza sul lavoro e sui temi dell'integrità pubblica declinata con riferimento all'anticorruzione, alla trasparenza e alla tutela dei dati personali	Dirigenti e dipendenti	Interni ed esterni	Aula Aula virtuale	X	2024 2025 2026

INCENTIVAZIONE ALLA FORMAZIONE

L'Ufficio del Personale si impegna costantemente a trasmettere ai dipendenti, tramite gli strumenti di comunicazione interna come mail e newsletter, qualsiasi iniziativa formativa organizzata da Enti esterni ritenuta meritevole di attenzione e incoraggia i colleghi ad usufruire delle opportunità formative promosse dal Governo tramite i piani di formazione rivolti a tutti i dipendenti pubblici, come previsto anche dal PNRR.

L'Ente diffonde gli eventuali materiali delle iniziative di formazione (es. note di approfondimento, slide) mediante il sistema di intranet aziendale.

La Provincia di Terni, al fine di agevolare la formazione superiore dei propri dipendenti, garantisce il diritto allo studio previsto dall'art. 46 del CCNL 16 Novembre 2022, concedendo permessi retribuiti nella misura massima individuale di 150 ore per anno solare. Sempre allo stesso scopo, è prevista la concessione di permessi retribuiti per partecipare a concorsi o esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, nella misura massima di otto giorni per anno solare, ai sensi dell'art. 40 comma 1 del CCNL 16 Novembre 2022. I permessi di cui sopra sono

rivolti ai dipendenti a tempo indeterminato ed ai dipendenti a tempo determinato con contratto di durata non inferiore a sei mesi continuativi. La formazione è inoltre riconosciuta come orario di lavoro, e può generare straordinario a recupero. Inoltre, in ottica di valorizzazione del personale dell'Ente e di promozione del patrimonio di competenze, è incentivato anche il ruolo dei formatori interni, cioè di dipendenti esperti che organizzano e tengono corsi di formazione per i colleghi su aree tematiche specifiche.

FORMAZIONE E SISTEMA PREMIANTE

Il collegamento tra formazione e sistema premiante si concentra attorno a due punti in modo particolare: lo sviluppo delle competenze e le progressioni di carriera.

Per quanto riguarda il primo punto, tra gli item comportamentali trasversali è valutata la capacità di utilizzare e applicare il corpo di conoscenze e competenze possedute in ambito lavorativo e di svilupparle attraverso l'aggiornamento, la formazione, l'autoformazione e si declina tramite indicatori comportamentali crescenti quali: consapevolezza per i propri bisogni di formazione e di aggiornamento continuo e impegno per il miglioramento delle proprie capacità e competenze; capacità di cogliere come un'opportunità di crescita e di aggiornamento le iniziative formative proposte; traduzione in risultati organizzativi concreti delle conoscenze, capacità, competenze possedute.

Sezione 3.5 del PIAO 2024-2026

Innovazione, semplificazione e digitalizzazione

Innovare, semplificare, riorganizzare, efficientare, digitalizzare; sono diversi aspetti della stessa tematica: consentire alla Pubblica Amministrazione di diventare moderna, trasparente, inclusiva, efficace.

Quindi creare Valore Pubblico, inteso come miglioramento del benessere dei cittadini.

Tale concetto è intimamente legato alla realizzazione dell'interesse pubblico, quale esplicazione del canone di buon andamento dell'agire amministrativo (art. 97 Cost.) o, a livello comunitario, quale corollario del diritto ad una buona amministrazione (art. 41 Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea).

Lo strumento del PIAO ben si presta a tale impresa, in quanto pensato ed applicato come documento di programmazione operativa integrato che deve seguire i percorsi strategici di sviluppo dell'organizzazione con l'unica finalità di fornire servizi di eccellenza in tempi ragionevoli e al minor costo possibile.

Del resto, l'efficienza è ormai considerata criterio di razionalità dell'ordinamento favorevole alle soluzioni capaci di promuovere i risultati desiderati con la maggiore economia di risorse.

La presente sezione del PIAO, quindi, tratta sinteticamente il tema degli interventi di innovazione e di semplificazione strettamente legati all'aspetto digitale, in quanto è la digitalizzazione a rendere possibile ciò che fino a pochi anni fa sarebbe stato impensabile. La stessa crisi pandemica iniziata nel 2020 ha in un certo senso "costretto" tutte le organizzazioni, comprese quelle pubbliche, ad interrogarsi, a studiare se stesse, a reinventarsi sulla base di modelli organizzativi e funzionali nuovi e, alla fine, a migliorare le proprie *performance* anche grazie a strumenti tecnologicamente avanzati.

Con il termine *e-government* (amministrazione digitale) si indica il processo di informatizzazione della pubblica amministrazione.

Con il D.Lgs. 82/2005 (c.d. Codice dell'Amministrazione Digitale) il legislatore ha gettato le basi per la nuova fase di digitalizzazione dell'amministrazione pubblica italiana.

Il Decreto Legge "Semplificazioni" 76/20, convertito nella Legge 120/2020, pone importanti obiettivi di *Digital Transformation*, quali la diffusione di servizi pubblici in rete, agevolandone e semplificandone l'accesso da parte di cittadini e imprese e la semplificazione delle procedure, migliorandone l'efficienza e abbattendone i costi attraverso processi di digitalizzazione. Al crescere delle competenze digitali dei cittadini cresce anche la percentuale di chi vorrebbe servizi completamente automatizzati.

Si parla allora di “Transizione Digitale”:

- *Digital by default* o *digital first* (digitale come prima opzione), nel senso che le pubbliche amministrazioni devono realizzare servizi primariamente digitali, devono cioè fornire servizi digitali come opzione predefinita;
- *Digital identity only*, nel senso che le pubbliche amministrazioni devono adottare in via esclusiva sistemi di identità digitale definiti dalla normativa assicurandone l’accesso tramite SPID o CIE;
- *Cloud First*, nel senso che le pubbliche amministrazioni, in fase di definizione di un nuovo progetto e di sviluppo di nuovi servizi, adottano primariamente il paradigma *cloud*, prima della valutazione di qualsiasi altra tecnologia;
- *Once only*, nel senso che le pubbliche amministrazioni devono evitare di richiedere a cittadini e imprese informazioni già fornite o già in loro possesso;
- Apertura e trasparenza dei dati, nel senso che il patrimonio informativo della pubblica amministrazione è un bene fondamentale per lo sviluppo del Paese e deve essere valorizzato e reso disponibile a cittadini e imprese in forma aperta e interoperabile; è evidente come tale condivisione da un lato crea responsabilizzazione per gli operatori pubblici (rendere evidente e trasparente cosa si fa significa doverne rispondere), dall’altro accresce la fiducia nelle istituzioni (*accountability*);
- Adesione ed utilizzo da parte delle pubbliche amministrazioni di piattaforme coerenti con quanto stabilito dalla normativa (CAD D.Lgs. 82/2005 e norme collegate).

La transizione digitale va accompagnata con sistemi strutturali e di responsabilità in grado di gestire i complicati processi legati alla sua realizzazione.

In data 12/02/2024 è stato approvato il nuovo Piano Triennale per l’Informatica 2024/2026 predisposto dall’Agenzia per l’Italia Digitale (AGID); si tratta di un lavoro poderoso, con obiettivi pluriennali innovativi e davvero sfidanti, in grado di far fare un ulteriore salto in avanti al Paese, frutto di una collaborazione sinergica con altri attori istituzionali, fra cui ovviamente il DTD (Dipartimento per la Transizione Digitale presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri), ma anche l’UPI (Unione delle Province Italiane).

Contiene una impostazione del tutto nuova rispetto al passato e si struttura, dal punto di vista strategico, con una suddivisione in Processi, Applicazioni e Tecnologie, dove per Processi si intende la parte organizzativa per la gestione del cambiamento nella PA (in questo è rilevante il tema della nomina e delle funzioni del RTD, con le relative questioni applicative); per Applicazioni si intendono i servizi digitali, le piattaforme (con il tema dell’*e-procurement* e del rischio di *lock-in*), i dati e l’Intelligenza Artificiale con i suoi innumerevoli possibili campi di applicazione ma anche con i suoi intrinseci rischi e con la conseguente necessità di un’attuazione guidata da fattori normativi ed etici ben chiari; per Tecnologie si intendono le infrastrutture digitali (quindi anche il tema del *cloud*) e, aspetto oggi fondamentale, la Sicurezza informatica.

Con Decreto n. 5 del 15/3/2024 il Presidente della Provincia di Terni ha nominato il nuovo Responsabile per la Transizione Digitale (di cui all’art. 17 del Codice dell’Amministrazione Digitale D.Lgs. 82/2005).

Trattasi della figura dirigenziale che, assistita dalle specifiche unità organizzative dell'Ente competenti in materia (Servizi Informatici e Telecomunicazioni; Procedure informatiche centrali, supporto per il digitale, statistica) è chiamata a coordinare l'intera struttura per l'attuazione delle politiche di digitalizzazione della Provincia di Terni;

L'amministrazione, grazie alle *Information & Communication Technologies* (ICT), può ricercare i documenti più facilmente e accedere in via diretta ed immediata agli atti di altre amministrazioni, nonché procedere alla trasmissione e ricezione dei dati in tempo reale e a costi inferiori; infatti, l'evoluzione tecnologica consente oggi la raccolta, la conservazione, la condivisione e l'elaborazione di un enorme numero di dati, su scala un tempo inimmaginabile. E' ovvio che ciò deve avvenire nel pieno rispetto della riservatezza dei dati personali, in base a quanto previsto dal Regolamento UE 2016/679 e dal D.Lgs. 196/2003, come integrato dal D.Lgs. 101/2018.

Attraverso l'utilizzo dei dati è possibile migliorare i processi decisionali nei diversi ambiti, stimolare l'attività imprenditoriale e migliorare la qualità dei servizi pubblici. Il conseguimento dei benefici dell'utilizzo delle nuove tecnologie, tuttavia, non è automatico, ma dipende dall'adeguatezza del quadro istituzionale e delle politiche pubbliche.

Oltre alle regole sull'accesso, il riutilizzo e la *governance* dei dati, la strategia europea dei dati prevede misure e investimenti relativi ai fattori cosiddetti "abilitanti" (interoperabilità dei dati provenienti da diverse fonti, nell'ambito dello stesso settore o tra settori diversi; infrastrutture adeguate all'elaborazione e la conservazione dei dati; *cybersicurezza*) e per rafforzare le competenze in tema di *big data* e analisi dei dati.

Quanto sopra è strettamente legato al concetto stesso di semplificazione, in quanto si mira a sottrarre, non ad aggiungere: meno carta, meno distanze, meno tempo per i cittadini e le imprese da dedicare ai rapporti con la p.a.

Semplificare, però, non significa semplicemente "tagliare"; una vera semplificazione non può che partire dall'analisi dei processi, dal cosa si fa e dal come lo si fa, in quanto il digitale è semplicemente un mezzo che consente alle organizzazioni di agevolare il lavoro ed i controlli interni, ma non può da solo sopperire alle disfunzioni intrinseche delle attività.

Per attuare questo cambio radicale di prospettiva è necessario ripensare in chiave digitale e interoperabile moltissimi processi e servizi pubblici. Se ne è avuta una chiara riprova in particolare durante i mesi di *lockdown*, in cui i lavoratori della PA hanno dovuto sperimentare forme di lavoro agile, con sportelli al pubblico deserti ma un fluire continuo di richieste tramite PEC, mail, telefono e altri diversi canali. Tuttavia, lo scarso livello di dematerializzazione documentale, sommato a una digitalizzazione dei processi condotta a macchia di leopardo, hanno rappresentato le principali difficoltà affrontate a livello nazionale durante l'emergenza.

A queste carenze ha cercato di rispondere il *Recovery Plan* approvato dall'Unione Europea che, in Italia, è stato declinato con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza 2021-2026, con importanti risorse finanziarie anche nel campo della digitalizzazione che, però, non hanno tenuto conto di Enti, quali le Province italiane, pure al centro di importanti processi di innovazione quali attori di Area vasta a supporto dei Comuni del proprio territorio.

Nel mese di novembre 2023 è stato sottoscritto un Protocollo di intesa fra l'Unione delle Province Italiane (UPI) e il Dipartimento per la Transizione Digitale (DTD) della Presidenza del Consiglio dei Ministri, finalizzato a creare sinergie in grado non solo di far conoscere e replicare le migliori esperienze in materia di innovazione e digitalizzazione maturate in ambito provinciale, ma anche provare ad intercettare misure di finanziamento adeguate per consentire alle Province italiane di poter svolgere appieno le proprie funzioni istituzionali.

E' doveroso rilevare che qualsiasi intervento di innovazione e digitalizzazione non può che partire dall'analisi dei processi: la metodologia e l'approccio all'analisi dei processi mira prima di tutto a ridurre le inefficienze, altrimenti trasferite nei sistemi digitali, e a predisporre il flusso informativo in maniera snella in modo da agevolare l'architettura informatica che verrà in suo supporto.

Per questo obiettivo, la metodologia adottata non può che partire da una prima analisi dei metodi di erogazione dei servizi che interessa gli elementi cardine del processo quali gli attori coinvolti ed il loro grado di soddisfazione (*customer satisfaction*), la frequenza e le modalità di ingaggio o la frequenza di interazione con l'utente; solo in seguito ci si può focalizzare sulla ricerca dei sistemi digitali a corredo.

In merito all'analisi del processo ci si può affidare al ben standardizzato approccio *lean*, ossia un approccio che mira all'eliminazione costante degli sprechi fino al raggiungimento di processi sempre più eccellenti. In tal senso, il metodo *lean* si fonda su alcuni elementi cardine tra cui il miglioramento continuo. La filosofia sottostante prevede che non vi sia un modello di processo ideale da raggiungere bensì si cerchi di procedere in maniera costante verso un sistema dinamicamente perfezionabile. Per fare ciò è necessario quindi rivedere le strutture partendo dall'utilizzatore del servizio e comprendere a cosa questi attribuisce valore e viceversa cosa deve essere eliminato.

Da questo assunto, il secondo passo consiste nel comprendere quali attività forniscono valore aggiunto all'utente (che può anche essere interno), quali attività pur non fornendo valore aggiunto debbano ritenersi inevitabili e quali invece rappresentino uno spreco eliminabile. La classificazione e il sequenziamento delle attività svolte permettono di concludere il primo passo verso il miglioramento ossia la mappatura del flusso informativo e documentale (si parla di "reingegnerizzazione").

Nell'allegato 1 del presente PIAO sono riportati nel dettaglio i processi dell'Ente.

L'esperienza della Provincia di Terni in merito allo sviluppo e alla trasformazione digitale si è mossa negli ultimi anni su più fronti:

- La digitalizzazione degli archivi
- La cybersicurezza
- La digitalizzazione delle procedure di gara
- L'utilizzo di piattaforme interoperabili
- Il lavoro agile e da remoto
- Lo svolgimento di sedute degli organi collegiali in modalità a distanza
- Lo sviluppo del sito web

Tali attività sono state poste e saranno poste in essere sempre in un'ottica di "area vasta", in particolare per dare attuazione agli obiettivi strategici della Provincia in merito al supporto da fornire ai Comuni del territorio, specie a quelli di dimensioni più ridotte; la digitalizzazione, infatti, fa parte dei settori in cui intervenire in questo senso o direttamente o, quanto meno, consentendo di replicare nei Comuni i progetti di innovazione e semplificazione digitale posti in essere dalla Provincia; il tutto anche attraverso mirate iniziative di formazione.

Nel PIAO 2023/2025 sono stati inseriti obiettivi, frutto dell'analisi dei processi dell'Ente, anche sotto il profilo della necessità di una maggiore tracciabilità delle attività in ottica di prevenzione dei fenomeni corruttivi, che miravano a:

- Reingegnerizzare e digitalizzare i provvedimenti amministrativi Ordinanze e Decreti
- Attuare la piena conservazione sostitutiva degli atti dell'Ente

Nel presente PIAO 2024/2026 sono stati inseriti obiettivi che mirano a:

- **Digitalizzare gli atti 2015/2020 (Delibere di Consiglio, Delibere di Giunta, Delibere del Presidente, Determinazioni Dirigenziali) al tempo redatti su supporto cartaceo in equivalenti digitali (non modificabili), consultabili on line tramite apposita procedura informatizzata;**
- **Procedere, in seguito all'ammissione a finanziamento su di un avviso per progetti sperimentali della Ragioneria Generale dello Stato, alla digitalizzazione completa del ciclo dei pagamenti dell'Ente, con allineamento dei dati dei pagamenti dell'Ente con la PCC, incremento dei codici di fatturazione legati ai servizi dell'Ente e con la digitalizzazione completa degli atti di liquidazione;**
- **Dare attuazione, in base ad apposito accordo di collaborazione con l'Unione delle Province Italiane (UPI), sottoscritto ai sensi dell'art. 15 della Legge 241/1990, alle attività del progetto "Province & Comuni - Le Province e il sistema dei servizi a supporto dei Comuni", per definire e sostenere le azioni e gli interventi delle Province finalizzate a promuovere un modello più efficiente di amministrazione locale attraverso la messa in opera di un sistema di servizi a supporto dei Comuni, tramite un'apposita piattaforma e relativi applicativi digitali, che garantiscano maggiore efficacia e semplificazione delle azioni dell'amministrazione locale.**

Tali obiettivi sono inseriti nella sezione 2.2 "Performance", con l'indicazione nel dettaglio di fasi, responsabili, tempi, target, indicatori e personale coinvolto.

Chiaro che le tematiche e le connesse iniziative di cui alla presente sezione del PIAO (quali piattaforme dati, cloud, servizi telematici, cybersicurezza) potrebbero avere maggiore impulso qualora risultasse possibile intercettare per l'Ente i finanziamenti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – PNRR (ad oggi, come sopra precisato, non accessibili per le Province italiane) o altre linee di finanziamento; ciò consentirebbe certamente di mettere in campo interventi di innovazione/digitalizzazione nel campo dei servizi e della sicurezza informatica su scala più ampia e efficace.

Sezione 3.6 del PIAO 2024-2026

Accessibilità Fisica e Digitale

(dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità)

La Provincia di Terni è articolata in una sede centrale e alcuni uffici e presidi sul territorio; in tutte le sedi è garantita l'accessibilità fisica alle persone con difficoltà motorie.

La forte sensibilità dell'Ente verso l'abbattimento delle barriere architettoniche è dimostrata anche dai numerosi interventi sugli edifici scolastici di istruzione secondaria di secondo grado (di cui numerosi in corso di ristrutturazione in esecuzione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza); tali interventi, con il relativo stato di attuazione, sono visionabili accedendo al sito istituzionale dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Dati ulteriori, nella parte dedicata agli interventi PNRR/PNC.

In merito alla gestione delle proprie risorse umane, va segnalato il Piano sul lavoro agile (Pola), già approvato con il PIAO 2023/2025, grazie al quale i dipendenti provinciali affetti da patologie rilevanti (cc.dd. lavoratori fragili) possono fruire della possibilità di svolgere lavoro in smart working, anche in seguito alla scadenza delle specifiche normative nazionali in materia, mediante specifico accordo con il proprio dirigente datore di lavoro. Per il restante personale, compatibilmente con le esigenze organizzative ed in seguito all'integrazione delle risorse umane attualmente in corso mediante l'espletamento di concorsi pubblici, si procederà allo svolgimento di lavoro agile in base ai criteri riportati nel citato Pola.

In merito alla accessibilità digitale, l'Ente annovera tra i propri obiettivi la progressiva completa digitalizzazione dei propri procedimenti.

Come indicato nella precedente sezione 3.5, infatti, nel PIAO 2023/2025 sono stati inseriti obiettivi, frutto dell'analisi dei processi dell'Ente, anche sotto il profilo della necessità di una maggiore tracciabilità delle attività in ottica di prevenzione dei fenomeni corruttivi, che miravano a:

- *Reingegnerizzare e digitalizzare i provvedimenti amministrativi "Ordinanze" e "Decreti";*
- *Attuare la piena conservazione sostitutiva degli atti dell'Ente.*

Nel presente PIAO 2024/2026 sono stati inseriti obiettivi che mirano a:

- *Digitalizzare gli atti 2015/2020 (Delibere di Consiglio, Delibere di Giunta, Delibere del Presidente, Determinazioni Dirigenziali) al tempo redatti su supporto cartaceo in equivalenti digitali (non modificabili), consultabili on line tramite apposita procedura informatizzata;*
- *Procedere, in seguito all'ammissione a finanziamento su di un avviso per progetti sperimentali della Ragioneria Generale dello Stato, alla digitalizzazione completa del ciclo dei pagamenti dell'Ente, con allineamento dei dati dei pagamenti dell'Ente con la PCC, incremento dei codici di fatturazione legati ai servizi dell'Ente e con la digitalizzazione completa degli "Atti di liquidazione";*

- *Dare attuazione, in base ad apposito accordo di collaborazione con l'Unione delle Province Italiane (UPI), sottoscritto ai sensi dell'art. 15 della Legge 241/1990, alle attività del progetto "Province & Comuni - Le Province e il sistema dei servizi a supporto dei Comuni", per definire e sostenere le azioni e gli interventi delle Province finalizzate a promuovere un modello più efficiente di amministrazione locale attraverso la messa in opera di un sistema di servizi a supporto dei Comuni, tramite un'apposita piattaforma e relativi applicativi digitali, che garantiscano maggiore efficacia e semplificazione delle azioni dell'amministrazione locale.*

Tali obiettivi sono inseriti nella sezione 2.2 "Performance", con l'indicazione nel dettaglio di fasi, responsabili, tempi, target, indicatori e personale coinvolto.

In materia di accessibilità digitale del sito web istituzionale, la stessa è garantita dalla progettazione del portale che ha seguito le indicazioni della Legge "Stanca" n. 4/2004 recante disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili.

In materia di formazione sui temi del digitale e dell'accessibilità digitale si fa espresso rinvio al Piano della Formazione di cui alla sezione 3.4 del presente PIAO; particolare attenzione viene riservata allo sviluppo delle competenze digitali dei dipendenti provinciali, anche mediante l'adesione al progetto nazionale Syllabus, come indicato dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Sezione 4.1 del PIAO 2024-2026

Monitoraggio specifico sezione 2.3

(rischi corruttivi e trasparenza)

Il monitoraggio della sezione 2.3 del presente PIAO – rischi corruttivi e trasparenza – come espressamente richiesto dall'ANAC da ultimo anche nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA), deve mantenere una propria autonomia e viene definito e disciplinato nella stessa sezione 2.3 del PIAO.

In particolare, gli articoli 17 e 22 di tale sezione, rispettivamente in materia di monitoraggio sulla trasparenza e di monitoraggio sulle altre parti della sezione, disegnano un sistema che mira a coinvolgere pienamente i Dirigenti e le loro strutture organizzative, in un'ottica non autoreferenziale, per poter utilizzare gli esiti del monitoraggio al fine di meglio definire gli obiettivi dell'Ente.

La finalità che ha mosso l'ANAC nel richiedere il mantenimento di monitoraggi separati (oltre che ovviamente l'introduzione del monitoraggio integrato per l'intero PIAO) risiede essenzialmente nell'esigenza di evitare che il passaggio dal Piano triennale anticorruzione e trasparenza (PTPCT) alla sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO possa disperdere il faticoso lavoro di costruzione delle politiche di prevenzione fatto negli anni, a partire dall'introduzione della Legge 190/2012. E' un patrimonio fatto di competenze, esperienze e, soprattutto, di valori di integrità pubblica che non va pregiudicato, in quanto può e deve essere funzionale alla creazione di Valore Pubblico, concetto alla base dell'essenza stessa del PIAO.

Il coordinamento dell'attività di monitoraggio della sezione 2.3 – rischi corruttivi e trasparenza – nella Provincia di Terni è in capo al Responsabile per la Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza (RPCT), nella persona del Segretario Generale. Lo stesso Segretario Generale coordina la costruzione delle varie sezioni del PIAO con i relativi Responsabili, garantendo così una visione di insieme, in particolare per lo stretto collegamento fra le sezioni Valore Pubblico – Performance – Rischi corruttivi e Trasparenza.

Con particolare riferimento all'anno 2024, in cui - sulla base della Relazione annuale del RPCT 2023 - sono state rilevate alcune criticità – molte delle quali legate all'introduzione del nuovo Codice dei Contratti ad opera del D.Lgs. 36/2023 - e relative misure da mettere in campo in materia di anticorruzione e trasparenza, il monitoraggio consentirà di verificare non solo se tali azioni saranno implementate, ma soprattutto se sortiranno gli effetti sperati.

Proprio la citata Relazione annuale del RPCT costituisce a sua volta uno strumento molto efficace di monitoraggio relativamente ai temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza e accompagna gli Enti nell'attività di miglioramento continuo.

Il monitoraggio viene posto in essere con diverse cadenze temporali, in relazione al tipo di attività da monitorare e mira a rilevare gli eventuali scostamenti tra i valori attesi e quelli rilevati attraverso gli indicatori associati a ciascuna misura.

Si rinvia quindi, per il dettaglio sulle attività, sui soggetti e sui tempi del monitoraggio, agli articoli 17 e 22 della sezione 2.3 del presente PIAO, nonché all'allegato 4 per quanto attiene in particolare al monitoraggio sugli obblighi di trasparenza previsti dal D.Lgs. 33/2013.

Sezione 4.2 del PIAO 2024-2026

Monitoraggio generale integrato

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, nella legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30/06/2022, n. 132 concernente la definizione del contenuto del PIAO, deve riguardare le singole sezioni del PIAO e, inoltre, essere generale ed integrato sull'intero Piano, in linea con la natura stessa del documento, che mira a coordinare e far dialogare i diversi strumenti di programmazione operativa dell'Amministrazione.

Nella redazione del PIAO 2024/2026 si è quindi proceduto, in *primis*, dopo adeguato confronto con i Dirigenti e le strutture dell'Ente, ad aggiornare il catalogo unico dei processi dell'Ente (allegato 1 del PIAO). Tale catalogo costituisce la base di lavoro:

- per la costruzione degli obiettivi di performance;
- per l'analisi dei processi al fine di individuare, analizzare e ponderare i rischi corruttivi e, di conseguenza, introdurre le eventuali misure di contenimento necessarie che, a loro volta, in un'ottica di piena integrazione, sono anche obiettivi di performance per l'Ente;
- per le attività di monitoraggio del PIAO.

Si tratta, ovviamente di un catalogo dei processi suscettibile di eventuali ulteriori integrazioni e modifiche nel tempo, in linea con le esigenze funzionali ed organizzative dell'Ente; nel presente PIAO 2024/2026 hanno assunto ad esempio un ruolo molto rilevante i processi relativi agli appalti, in seguito all'introduzione del nuovo Codice dei Contratti con D.Lgs. 36/2023, oltre agli interventi del PNRR e del PNC (pur sempre attuati con procedure di appalto), i quali muovono ingenti risorse pubbliche e, di conseguenza, sono particolarmente importanti non solo sotto il profilo del raggiungimento degli obiettivi e dei risultati di impatto correlati, ma anche sotto il profilo del contenimento dei rischi corruttivi e di mala-amministrazione. Per tali motivi nell'Ente viene attuato uno stretto dialogo fra il Segretario Generale (RPCT) e le strutture che si occupano di attuazione degli interventi PNRR e PNC con incontri periodici e specifici obiettivi legati al controllo, al monitoraggio e alla trasparenza.

Partendo quindi dal catalogo dei processi dell'Ente e dalle conseguenti attività poste in essere dai vari uffici, il monitoraggio consente, in termini di responsabilizzazione e *accountability* (quindi non in termini auto-referenziali), di mettere in campo opportuni e tempestivi correttivi in caso di rilevamento di possibili criticità, in particolare a seguito di scostamenti tra i valori attesi e quelli rilevati attraverso gli indicatori associati a ciascuna misura.

Il monitoraggio è quindi strettamente funzionale al ciclo della performance, in quanto costituisce un supporto valido e tempestivo per aiutare le scelte dei decisori politici, specie nell'ambito di uno strumento di programmazione come il PIAO, che passa dalla logica dell'obiettivo (*output*) alla logica del risultato e dell'impatto (*outcome*).

Il coordinamento dell'attività di monitoraggio del PIAO è in capo Segretario Generale, anche per la stretta relazione fra le sezioni Valore Pubblico – Performance – Rischi corruttivi e Trasparenza – Programmazione dei fabbisogni di personale, pur rimanendo, ovviamente, le singole responsabilità di monitoraggio sulle diverse sezioni del PIAO in capo ai relativi responsabili per materia, come di seguito indicato:

- per le sezioni 2.1 Valore pubblico e 2.2 Performance, il Responsabile è il Segretario Generale di concerto con il Dirigente dell'Area Amministrativa Economico Finanziaria; il monitoraggio si svolge secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in coordinamento con quanto previsto dal vigente Manuale Operativo del sistema di valutazione delle prestazioni del personale dell'Ente, nei momenti di rendicontazione intermedia e finale sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, quindi in stretta relazione con gli uffici dell'Area Amministrativa Economico Finanziaria che si occupano di controllo di gestione. Le verifiche strategiche e gestionali di tipo intermedio avranno formalizzazione in stati di avanzamento alla data del 30/06 e alla data del 30/09 2024; le rendicontazioni finali troveranno invece rappresentazione nei documenti del Rendiconto di Gestione e della Relazione sulla Performance, approvati rispettivamente dal Consiglio Provinciale e dal Presidente della Provincia. La relazione sulla performance, nello specifico, dev'essere validata dal Nucleo di valutazione ed evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati (performance) organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti;

- per la sezione 2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza, in base a quanto previsto nella sezione 4.1 del presente PIAO - cui si rimanda - il monitoraggio è in capo al RPCT (Segretario Generale), anche tenendo conto delle modalità definite dall'ANAC nel PNA 2022;

- per la sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano il monitoraggio è svolto dal Dirigente dell'Area Amministrativa Economico Finanziaria e dal Segretario Generale, come di seguito precisato, oltre che, su base triennale, dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, anche con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance. Nel dettaglio di tale sezione 3, si precisa quanto segue:

- sul Piano delle Azioni Positive (sezione 3.1) il monitoraggio è effettuato, con cadenza semestrale, dalla struttura preposta alla gestione delle risorse umane;

- sul Piano per il lavoro agile (sezione 3.2) il monitoraggio è effettuato, con cadenza trimestrale, dalla struttura preposta alla gestione delle risorse umane;

- quanto al Piano triennale dei fabbisogni di personale (sezione 3.3) il monitoraggio sull'attuazione è costantemente effettuato dalla struttura preposta alla gestione delle risorse umane, oltre che dal Segretario Generale;

- quanto al Piano della Formazione (sezione 3.4) il monitoraggio è effettuato, con cadenze legate allo svolgimento delle singole iniziative formative, dalla struttura preposta alla gestione delle risorse umane, anche attraverso la raccolta dei dati di partecipazione e di eventuali questionari somministrati ai partecipanti;

- quanto alle attività di Innovazione, semplificazione e digitalizzazione (sezione 3.5) il monitoraggio è svolto tramite gli uffici dell'Ente preposti ai servizi (hardware e sicurezza informatica / servizi informatici applicativi e gestionali) con momenti di rendicontazione intermedia (semestrale) e finale sull'avanzamento delle attività, oltre che dal Segretario Generale.

Il monitoraggio costituisce una fase essenziale nell'ottica della creazione di Valore Pubblico tipica del PIAO, inteso come risposta ai reali bisogni della collettività e, in definitiva, aumento del benessere della stessa (impatto).

Il monitoraggio viene attuato, ove possibile, con l'uso di strumenti informatici.

Particolare importanza assumono per il monitoraggio integrato del PIAO le risultanze delle indagini sul grado di soddisfazione dell'utenza - che può essere interna o esterna - previste nella sezione 2.2 quali veri e propri obiettivi dell'Ente; ascoltare i destinatari dei servizi resi dalla P.A., infatti, costituisce la base per migliorare le prestazioni ed i risultati, consentendo di apportare, ove necessario, gli opportuni correttivi ed aggiustamenti, con l'unico fine di rendere servizi di qualità.