

## Provincia di Terni

---

# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027

*(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.                      del

# Indice

<b>PREMESSA.....</b>	<b>4</b>
<b>RIFERIMENTI NORMATIVI.....</b>	<b>4</b>
<b>1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO .....</b>	<b>6</b>
1.1 Analisi del contesto esterno .....	7
1.2 Analisi del contesto interno .....	26
1.3 La mappatura dei processi .....	38
1.4 Organigramma dell'Ente .....	39
1.5 Piano delle attribuzioni (funzionigramma) .....	40
<b>2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....</b>	<b>56</b>
2.1 Valore pubblico.....	56
2.2 Performance .....	83
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	91
<b>3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....</b>	<b>150</b>
3.1 Piano azioni positive .....	150
3.2 Piano lavoro agile .....	160
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale .....	165
3.4 Piano di formazione del personale .....	190
3.5 Innovazione, semplificazione e digitalizzazione .....	204
3.6 Accessibilità fisica e digitale .....	212
<b>4. SEZIONE: MONITORAGGIO.....</b>	<b>215</b>
4.1 Monitoraggio specifico della sezione 2.3 .....	215
4.2 Monitoraggio generale integrato.....	217

\*\*\*\*\*

**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**

**ALLEGATO 6 - Customer satisfaction**

## **PREMESSA**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica 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.

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 la Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvata con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 28 del 9/12/2024 e modificata con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 9 del 24/03/2025, nonché con il Bilancio di Previsione 2025-2027 approvato con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 31 del 20/12/2024.

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. Francesco Maria Ferranti (Vice Presidente Reggente)**

Numero dipendenti al 31 dicembre 2024: **148**

Telefono: **0744.483.1**

Sito internet:

[www.provincia.terni.it](http://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 Bilancio 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 2024**

Il Documento di Economia e Finanza, di seguito DEF è stato Deliberato dal Consiglio dei Ministri l'9 aprile 2024

La previsione tendenziale del tasso di crescita del PIL si attesta, per il 2024, all'1,0 per cento, mentre si prospetta pari all'1,2 per cento nel 2025, e all'1,1 e allo 0,9 per cento, rispettivamente, nei due anni successivi.

La crescita del PIL sarà sostenuta, in particolare, dagli investimenti connessi al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e da un graduale recupero del reddito reale delle famiglie, tenuto conto che l'azione di Governo per il 2024 è proseguita proprio in tale direzione.

#### **QUADRO MACROECONOMICO TENDENZIALE**

Nel 2023 il tasso di crescita del prodotto interno lordo reale, 0,9 per cento, è risultato lievemente più elevato di quanto previsto nella Nota di aggiornamento del Documento di Economia e Finanza (NADEF) dello scorso settembre (0,8 per cento).

Si conferma la solidità dell'economia italiana, che nel periodo post-pandemico, a fronte di un quadro geopolitico ed economico connotato da elevata instabilità, ha ripetutamente registrato tassi di crescita annuali al di sopra della media europea.

Particolarmente positivo è stato il comportamento delle esportazioni; infatti, negli ultimi anni in media la quota italiana nel commercio internazionale è stata mantenuta, a riprova della capacità competitiva del nostro settore industriale.

Lo scorso anno, dopo la pausa nella crescita registrata nel secondo trimestre, l'attività economica ha ripreso a espandersi a ritmi moderati, intorno a due decimi di punto ogni trimestre, sostenuta dalla crescita dei servizi e delle costruzioni. I dati più recenti portano a stimare un andamento simile per la prima parte del 2024.

Infatti, sebbene la produzione industriale abbia segnato un arretramento a gennaio, nello stesso mese le costruzioni hanno registrato un forte incremento e le indagini presso le imprese dei primi tre mesi dell'anno segnalano un miglioramento sia delle condizioni correnti sia delle aspettative, più sensibile per il settore dei servizi.

La previsione tendenziale di crescita del PIL in termini reali per il 2024 si attesta all'1,0 per cento. La marginale revisione al ribasso rispetto allo scenario programmatico della NADEF (1,2 per cento) è legata ad una scelta prudenziale, dato l'incerto contesto internazionale.

Secondo le nuove previsioni, l'espansione del PIL per l'anno in corso sarebbe guidata dalla domanda interna al netto delle scorte, con queste ultime che tornerebbero a fornire un contributo positivo; al

contrario, sarebbe nullo quello delle esportazioni nette. Le esportazioni, dopo il rallentamento del 2023, riprenderanno slancio, ma ciò sarà accompagnato da una risalita delle importazioni.

Dal lato dell'offerta, la previsione del valore aggiunto in termini di volumi sconta una graduale ripresa dell'industria manifatturiera dopo la quasi stagnazione del 2023 (+0,2 per cento), una crescita moderata ma relativamente stabile dei servizi e un fisiologico rallentamento delle costruzioni dopo il periodo di forte crescita stimolato dagli incentivi edilizi.

La nuova proiezione macroeconomica per il 2024 si caratterizza anche per un tasso di inflazione significativamente inferiore a quanto previsto a settembre scorso. Il protrarsi del rallentamento della dinamica dei prezzi al consumo, particolarmente sostenuto nella seconda metà del 2023, unitamente alle misure di bilancio finalizzate ad espandere il reddito disponibile, dovrebbe favorire l'aumento del potere d'acquisto delle famiglie, con un impatto positivo sull'evoluzione dei consumi. Tuttavia, nonostante un profilo trimestrale più dinamico sin da inizio del 2024, il valore annuo della spesa delle famiglie risentirà del calo registrato nell'ultimo trimestre del 2023, a causa di un effetto statistico di trascinamento negativo. La domanda interna, nel complesso, risulterebbe leggermente meno dinamica rispetto all'anno precedente, condizionata ancora dalle rigide condizioni di accesso al credito presenti sul mercato, sebbene queste ultime appaiano destinate a migliorare gradualmente.

Tanto i mercati quanto il consenso dei previsori si attendono che la discesa dell'inflazione dell'area euro verso l'obiettivo del 2 per cento della Banca Centrale Europea (BCE) porterà ad un allentamento graduale delle condizioni monetarie e del costo del credito, innescando una dinamica più favorevole della spesa in consumi, e anche degli investimenti, nella seconda metà dell'anno. Gli investimenti beneficeranno anche delle risorse messe a disposizione attraverso il PNRR, oltre che della riduzione dei costi degli input legata alla discesa dei prezzi energetici e della capacità di autofinanziamento delle imprese accumulata tramite i margini di profitto ottenuti negli ultimi anni. Tutto ciò sortirà effetti positivi sull'occupazione.

Le condizioni del mercato del lavoro restano buone: il tasso di disoccupazione è previsto scendere a una media del 7,1 per cento nell'anno in corso pur in presenza di una tendenza al rialzo del tasso di partecipazione al lavoro. I redditi reali, grazie anche ai rinnovi contrattuali, dovrebbero aumentare nel corso del 2024.

Guardando all'intero orizzonte previsivo, si prospetta un tasso di crescita del PIL pari all'1,2 per cento nel 2025, e all'1,1 e allo 0,9 per cento, rispettivamente, nei due anni successivi. Le nuove stime tengono conto di una pluralità di fattori.

Nell'insieme si confermano la capacità di ripresa dell'economia italiana e della sua domanda interna, la tenuta del settore estero e il comportamento favorevole del mercato del lavoro. Si tiene anche conto dello stimolo fornito dal PNRR, sia pure senza considerare pienamente i suoi effetti espansivi dal lato dell'offerta e sulle stime di prodotto potenziale. Con riferimento al 2027, il dato di crescita risente, inoltre, del fatto che l'esercizio previsivo è a legislazione vigente e, di conseguenza, il quadro di finanza pubblica per tale anno incorpora un livello significativamente più basso degli investimenti fissi lordi, correlato al venire meno del PNRR.

## **INDEBITAMENTO NETTO**

Le stime provvisorie diffuse dall'Istat il 5 aprile collocano il rapporto tra l'indebitamento netto delle amministrazioni pubbliche e il PIL del 2023 al 7,2 per cento, un livello superiore di 1,9 punti percentuali rispetto all'obiettivo programmatico fissato nella NADEF 2023. Il peggioramento rispetto alla previsione del settembre scorso è completamente ascrivibile a fattori inattesi e di carattere non strutturale.

In particolare, l'Istat ha accertato maggiori oneri rispetto a quanto allora stimato per il Superbonus (circa l'1,9 per cento del PIL) e per Transizione 4.0 (circa lo 0,2 per cento del PIL).

Al netto dei maggiori costi da Superbonus e Transizione 4.0, l'indebitamento netto del 2023 è risultato al di sotto della previsione della NADEF 2023 per circa 0,2 punti percentuali del PIL. Sempre al netto dei sopracitati fattori, la spesa in conto capitale in rapporto al PIL è risultata superiore per circa 0,5 punti percentuali, in buona misura grazie al contributo degli investimenti fissi lordi. L'incidenza della spesa corrente sul PIL, al contrario, è risultata inferiore di 0,7 punti percentuali rispetto a quanto prefigurato nello scenario tendenziale della NADEF.

L'indebitamento netto del 2023 ha segnato, comunque, un deciso miglioramento rispetto all'8,6 per cento del PIL del 2022; in termini assoluti, è stato pari a 149,5 miliardi, inferiore di 18,5 miliardi al consuntivo dell'anno precedente. A tale risultato ha contribuito il miglioramento riscontrato sia per il rapporto saldo

primario/PIL, passato dal -4,3 per cento nel 2022 al -3,4 per cento nel 2023, sia per la spesa per interessi, scesa dal 4,2 del PIL nel 2022 al 3,8 per cento dello scorso anno.

Il miglioramento del saldo primario riflette la tenuta dell'economia che, grazie allo stimolo della domanda nazionale e il buon andamento dell'occupazione, ha favorito l'aumento del gettito tributario (+7,8 per cento). Le entrate correnti hanno registrato un aumento del 5,8 per cento, per effetto della favorevole dinamica delle imposte dirette (+10,2 per cento) e indirette (+5,4 per cento). Per contro, l'aumento del gettito fiscale complessivo – come somma di entrate tributarie e contributive - è risultato in linea con la crescita del PIL a prezzi correnti (+6,2 per cento), lasciando la pressione fiscale al 42,5 per cento, invariata rispetto al 2022.

Sull'evoluzione delle entrate in conto capitale (+39,7 per cento) ha influito l'aumento, in termini di competenza, dei contributi agli investimenti dall'Unione europea relativi al PNRR. Il totale delle entrate finali della PA è risultato pari al 47,8 per cento del PIL.

La spesa totale delle amministrazioni pubbliche nel 2023 (pari al 55,0 per cento del PIL) è aumentata del 3,8 per cento rispetto all'anno precedente. Tale risultato sconta una dinamica sostenuta delle spese in conto capitale, a fronte di un andamento più contenuto delle spese correnti.

In dettaglio, le spese in conto capitale sono aumentate del 14,8 per cento, per effetto dell'incremento dei contributi agli investimenti (+23,4 per cento) e degli investimenti fissi lordi (+25,9 per cento), mentre le altre uscite in conto capitale si sono ridotte del 57,4 per cento.

Di contro, la spesa primaria corrente ha registrato un aumento nominale moderato (+2,6 per cento), grazie alla crescita limitata dei consumi intermedi (+2,4 per cento) che ha parzialmente compensato l'incremento più vivace delle prestazioni sociali in denaro (+4,3 per cento) e in natura (+5,2 per cento), cosicché la sua incidenza sul PIL è risultata pari al 42,3 per cento, continuando la riduzione dal picco del 2020 (48,0 per cento del PIL).

## 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 medio termine 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.

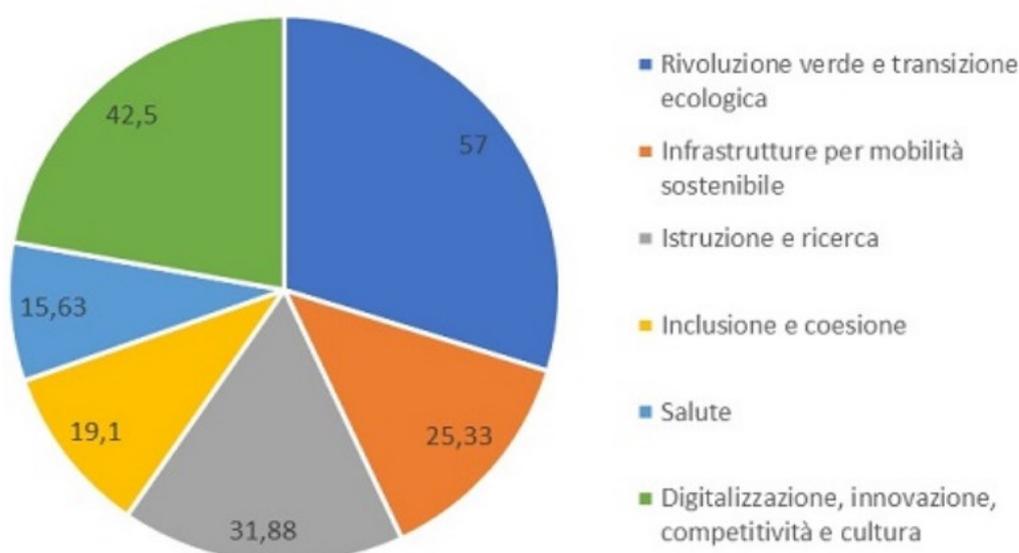
L'Unione europea ha richiesto all'Italia la presentazione di un piano di riforme e di investimenti e il documento predisposto dal Governo e presentato all'Unione europea prevede interventi riformatori nella pubblica amministrazione, nella giustizia, nella concorrenza e nelle semplificazioni, a cui si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

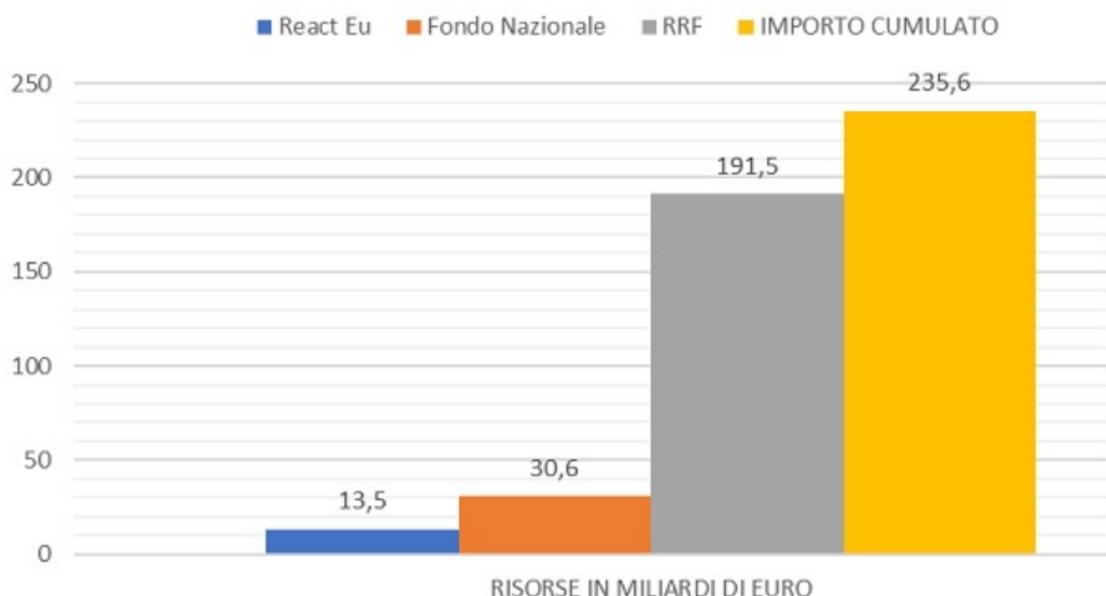
Il PNRR include 134 investimenti e 63 riforme, per un totale di 197 misure ripartite sulle 6 missioni, molte delle quali prevedono come soggetti attuatori o soggetti beneficiari le Pubbliche Amministrazioni (P.A.) e gli Enti Locali (Comuni, Regioni, Città metropolitane e Province).

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%
	<b>156,2</b>	<b>66,41</b>	<b>70,65</b>		

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 procedure di selezione di progetti e su 7.901 comuni italiani, ben 7868 sono attuatori del Piano di Ripresa e Resilienza, ovvero più del 99%.

#### INSERTO 8

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

#### INSERTO 9

**Con particolare riferimento alla Provincia di Terni**, di seguito si riporta la tabella esplicativa degli investimenti finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza contraddistinti per Missione, Componente e Misura, con le informazioni sullo stato di attuazione aggiornate al giugno 2024:

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 vigente 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), sono finalizzati alla tempestiva liquidazione dei debiti commerciali per sostenere l'economia e lo sviluppo; tali interventi prevedono fasi attuative per le pubbliche amministrazioni.

L'obiettivo della riforma come deve risultare dalla Piattaforma per i crediti commerciali (PCC), riguarda 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 2024-2025**

- ✚ Il Pil italiano è atteso crescere dell'1% nel 2024 e dell'1,1% nel 2025, in moderata accelerazione rispetto al 2023.
- ✚ Nel 2024 l'aumento del Pil verrebbe sostenuto dal contributo sia della domanda interna al netto delle scorte, sia della domanda estera netta (+0,7 punti percentuali per entrambe), con un contributo delle scorte ancora negativo (-0,4 p.p.). Nel 2025 la crescita dell'economia italiana sarebbe invece trainata prevalentemente dalla domanda interna (+0.9 p.p.).
- ✚ I consumi privati continuano a essere sostenuti dal rafforzamento del mercato del lavoro e dall'incremento delle retribuzioni in termini reali, ma frenati da un aumento della propensione al risparmio. Tali dinamiche determineranno per il 2024 una crescita moderata (+0,4%) dei consumi delle famiglie e delle ISP e una successiva accelerazione nel 2025 (+1%).
- ✚ Per gli investimenti fissi lordi si prevede una dinamica di decelerazione nel biennio di previsione (+1,5% e +1,2% rispettivamente nel 2024 e 2025, dal +4,7% del 2023), determinata dal venire meno degli incentivi fiscali all'edilizia, che saranno compensati sia dagli effetti dell'attuazione delle misure previste dal PNRR, sia dalla riduzione dei tassi di interesse.
- ✚ L'occupazione, misurata in termini di unità di lavoro (ULA), segnerà una crescita in linea con quella del Pil (+0,9% nel 2024 e +1,0% nel 2025) a cui si accompagnerà un calo del tasso di disoccupazione (7,1% quest'anno e 7,0% nel 2025).
- ✚ Per i prossimi mesi ci si attende un graduale ritorno verso tassi di inflazione vicini ai target della BCE; tale dinamica determinerà, per il 2024 una forte decelerazione del deflatore della spesa delle famiglie residenti (+1,6% dal +5,2% del 2023) a cui seguirà un moderato incremento nel 2025 (+2,0%).
- ✚ Lo scenario previsivo rimane caratterizzato dal perdurare di una elevata incertezza del quadro

internazionale, determinata dall'evoluzione delle tensioni geo-politiche.

## **IL QUADRO INTERNAZIONALE**

Il dispiegarsi delle molteplici criticità nel quadro internazionale si è esteso all'inizio del 2024, traducendosi in un'attività globale meno dinamica. La quasi totalità delle maggiori economie ha registrato una flessione della produzione industriale in gennaio, più accentuata in Giappone (-6,7 per cento m/m) rispetto a quelle rilevate nell'Eurozona e negli Stati Uniti (-3,2 per cento e -0,5 per cento m/m rispettivamente), mentre la variazione negativa è stata più contenuta nel Regno Unito (-0,2 per cento m/m). D'altra parte, alcuni dati più recenti sembrano suggerire un'inversione di tendenza, o quantomeno una stabilizzazione, nell'andamento dell'industria nel corso del primo trimestre dell'anno. In febbraio la produzione è tornata a crescere negli Stati Uniti (0,1 per cento m/m) e, nei primi due mesi del 2024, in Cina è lievemente aumentata (0,2 per cento m/m). Inoltre, le ultime inchieste hanno rilevato che, in febbraio, i costi globali di trasporto sarebbero diminuiti, segnalando come le catene globali del valore (CGV) stiano risentendo in misura più contenuta rispetto alle attese della minore percorribilità dei principali crocevia degli scambi internazionali. Inoltre, la graduale ripresa della produzione di semiconduttori in Asia ha alleggerito le pressioni sulla manifattura. Allo stesso tempo, i servizi stanno beneficiando del ritorno del trasporto aereo di passeggeri ai livelli pre-pandemici.

In riferimento agli indicatori qualitativi, in marzo il Purchasing Managers' Index (PMI) globale è salito per il quinto mese consecutivo, a un livello (52,3) lievemente superiore a quello medio registrato nella seconda parte del 2023. Le sottocomponenti dell'indice indicano inoltre una certa stabilità delle pressioni inflazionistiche e l'avvicinamento degli ordinativi di beni manifatturieri dall'estero verso la soglia di espansione, dopo quasi due anni di contrazione.

In riferimento alle prospettive dell'economia mondiale, la variazione del PIL per il 2024 non dovrebbe discostarsi significativamente da quella registrata nel corso del 2023. In particolare, il miglioramento dei più recenti indicatori congiunturali ha portato a una revisione al rialzo delle stime di crescita nelle ultime previsioni dei maggiori organismi internazionali, nel contesto di un più sostenuto raffreddamento della dinamica inflazionistica complessiva.

## **LA CONGIUNTURA ITALIANA**

### **PREVISIONI PER L'ECONOMIA ITALIANA**

In avvio d'anno le prospettive economiche sembrano essersi orientate verso una fase di graduale rafforzamento della crescita, malgrado l'incertezza derivante da un contesto geopolitico in continua evoluzione. In un quadro di aumentata resilienza del sistema economico italiano, il rientro dell'inflazione e l'allentamento della politica monetaria dovrebbero supportare un incremento della domanda.

Nonostante il lieve calo di marzo, nei tre mesi iniziali dell'anno 2024 l'indice del clima di fiducia dei consumatori mostra valori più alti di quelli registrati nella seconda parte del 2023, fornendo un ulteriore segnale favorevole.

Le più recenti informazioni congiunturali prefigurano una performance lievemente positiva del PIL nel primo trimestre.

Relativamente al settore industriale, i dati di inizio anno forniscono segnali eterogenei. In gennaio, dopo l'incremento registratosi a dicembre, la produzione industriale è calata. D'altro canto, gli incrementi osservati per gli indicatori ad alta frequenza del primo bimestre dell'anno, insieme al miglioramento del clima di fiducia delle imprese manifatturiere a marzo, potrebbero prefigurare una moderata ripresa del settore nella prima parte del 2024. Orientamenti simili provengono anche dal PMI manifatturiero che, a marzo, è tornato sopra la soglia d'espansione, registrando il quarto aumento consecutivo a livello mensile, grazie al miglioramento delle aspettative di crescita e dei nuovi ordini.

Per quanto riguarda le costruzioni, riscontri positivi sono provenuti dai dati sulla produzione del settore. È proseguita, infatti, la fase di consolidamento della crescita che, a gennaio, ha raggiunto il 3,7 per cento

m/m (dall'1,3 per cento rivisto di dicembre), riportando su base congiunturale il quarto incremento consecutivo.

In aggiunta, i recenti dati sul clima di fiducia delle imprese nel settore rilevati a marzo prefigurano un rafforzamento dell'attività nella prima metà del 2024.

Per quanto riguarda i servizi, indicazioni incoraggianti arrivano dal PMI, che a marzo cresce per il quinto mese consecutivo, confermandosi ampiamente al di sopra della soglia di espansione, a 54,6: secondo l'indagine migliorerebbero significativamente le aspettative di crescita, così come la domanda. Anche il clima di fiducia del commercio e dei servizi di mercato rileva un certo ottimismo a marzo, in particolare legato alle attese sulle vendite e sull'occupazione.

Le prospettive per l'export risultano complessivamente favorevoli, grazie alla ripresa della domanda mondiale pesata per l'Italia nel 2024 e a uno scatto in avanti del commercio globale, il cui tasso di crescita è previsto raggiungere un picco nel 2025. Positivo il saldo della bilancia commerciale di gennaio, pari a 2,7 miliardi.

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.

mesi e di una stabilizzazione delle quotazioni del petrolio e del cambio, nell'anno in corsola 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**

Il DEFR 2024, Documento di economia e finanza regionale, approvato con deliberazione di Giunta regionale del 12.12.2023, n.368 restituisce una immagine della regione basata su dati analitici.

L'Umbria, come del resto l'intero Paese, ha scontato il condizionamento prima, nel 2020, del grave evento pandemico e poi nel 2022 della guerra in Ucraina e delle conseguenti tensioni sui mercati internazionali, della crisi inflattiva e delle successive politiche monetarie restrittive, che hanno influenzato 2023 e 2024. Questi shock non hanno tuttavia impedito all'economia umbra di consolidare la propria posizione, migliorando perfino sotto diversi aspetti la propria performance.

Di seguito i principali ambiti di azione strategici previsti dalla Regione Umbria:

### **INFRASTRUTTURE ED OPERE PUBBLICHE**

La programmazione mira al superamento dell'atavico isolamento dell'Umbria con precisi progetti e cronoprogrammi annuali da completare nel 2027 che prevedono investimenti sulla mobilità dolce e sulla riqualificazione urbana di alcuni strutture significativi. Per quanto riguarda il Trasporto Pubblico Locale (TPL) sono previsti interventi per modernizzare il servizio, mentre dal punto di vista delle infrastrutture proseguiranno i forti investimenti ANAS sugli assi viari principali di propria competenza, e del penultimo tratto di ammodernamento dello strategico asse stradale Terni-Orte-Civitavecchia. Dal punto di vista ferroviario, nel 2024 ci si pone l'obiettivo di inaugurare tutte quelle opere che permetteranno all'Umbria di velocizzare il raggiungimento della stazione di Ancona. Infine, il Governo individuerà il sito e darà luogo alla progettazione e successive procedure di appalto della Stazione Alta Velocità Media Etruria, si darà luogo alla approvazione del progetto e del relativo finanziamento della nevralgica stazione ferroviaria Perugia-Collestrada e si completerà il progetto PINQUA per le 15 stazioni della FCU.

### **SUPPORTO ALLE IMPRESE E AL LAVORO**

Visti i risultati di rilievo conseguiti negli ambiti del supporto alle imprese ed al lavoro, l'obiettivo di fondo

per il 2024 resta quello di porre l'impresa privata, motore dello sviluppo e della creazione di lavoro, al centro degli sforzi della regione. Tra i grandi temi d'azione 2024, si ritiene essenziale la firma dell'Accordo di programma ARVEDI/AST, la decarbonizzazione e la modernizzazione di questa industria strategica per la regione. Sul fronte del lavoro, continuerà il massimo supporto all'operatività di ARPAL oggi case history di successo nazionale per quanto concerne l'efficacia delle politiche del lavoro regionali.

### **RICOSTRUZIONE POST-SISMA 2016**

La ricostruzione dopo l'evento sismico può dirsi completata per il 90% circa delle opere per quanto riguarda quella privata leggera, la ricostruzione privata pesante è ad una percentuale di circa il 30%, mentre la ricostruzione pubblica vede i cantieri delle opere principali già partiti.

L'obiettivo di fondo resta quello di completare l'intera ricostruzione entro altri tre anni, completandola quindi in dieci anni dal sisma, con una ovvia riserva sul 20% circa della ricostruzione pesante. Per quanto concerne il 2024, gli obiettivi concreti sono l'avvio dei lavori per la ricostruzione di Castelluccio di Norcia, dei lavori previsti dai piani attuativi dei cosiddetti "superconsorzi", e la partenza della cosiddetta infrastrutturazione di terra su tutte le frazioni, nonché la prosecuzione degli appalti Anas per la realizzazione della strategica opera viaria denominate Tre Valli.

### **SOCIALE, FAMIGLIA E DISABILITÀ**

Sostenere il sistema economico potrà senz'altro consentire di limitare la corsa della povertà relativa che caratterizza l'Umbria con tassi superiori a quelli del Centro Italia. Tuttavia l'intervento regionale di programmazione sociale ha consentito la predisposizione del Piano per le politiche giovanili, del Piano per la povertà, dell'efficientamento dell'utilizzo delle risorse per il "durante e dopo di noi", anche in complementarità con la vita indipendente, del nuovo modello organizzativo di presa in carica dell'affido/adozione, fino ad arrivare alla legge regionale per l'invecchiamento attivo. Si è assistito anche alla creazione di un articolato sistema di sostegni economici alle famiglie umbre che le accompagna dalla nascita dei figli, alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro nel primo anno di vita del bambino/a, al supporto per frequentare asili nido e scuole materne, alle borse di studio per le scuole di ogni ordine e grado, al supporto per far frequentare ai figli campi estivi e sport, sostegni importanti per gli studenti universitari – a partire da borse di studio e agevolazioni per il TPL -, ad interventi specifici per famiglie numerose.

### **PIANO RIFIUTI, PIANO ENERGETICO AMBIENTALE**

Con l'approvazione del Piano regionale sui Rifiuti, intervenuta il 14 novembre 2023, il sistema regionale ha ritrovato visione e programmazione. I principi cardine sono l'incentivazione della raccolta differenziata, il contenimento sotto il 10% della quantità dei rifiuti da conferire in discarica anticipando al 2030 l'obiettivo che l'Unione Europea ha fissato al 2035, l'incremento dell'indice di riciclo dei rifiuti sino al 65% entro il 2030, la chiusura del ciclo rifiuti mediante realizzazione di un impianto di termovalorizzazione energetica sul modello dei sistemi di gestione già consolidati nelle regioni del nord Italia e nei Paesi europei più all'avanguardia. Per quanto concerne lo strategico Piano Energetico Ambientale adottato nel 2024, sarà caratterizzato da un proficuo confronto con stakeholder e politica. Il Piano avrà a riferimento gli obiettivi assegnati dalla Comunità Europea e la loro declinazione nazionale, a partire dalla decarbonizzazione dell'economia, alla lotta alla povertà energetica, all'incremento della produzione di energia da fonte rinnovabile, ad assicurare il mantenimento degli asset industriali anche mediante la autoproduzione di energia. Pertanto, la visione regionale sarà quella di coniugare gli obiettivi energetici ed ambientali con quelli economici e sociali, attuando misure volte non solo allo sviluppo sostenibile energetico ed ambientale, ma anche economico ed occupazionale.

### **IL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR)**

L'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) a livello regionale è entrata nel vivo nel corso del 2023, un anno che si è caratterizzato per il contestuale avvio del ciclo di programmazione della politica di coesione comunitaria e di sviluppo rurale per il periodo 2021 – 2027 e la chiusura della Programmazione per il periodo 2014 – 2020. Una concentrazione di opportunità, ma anche di

adempimenti e scadenze che hanno generato elevati fattori di complessità amministrativa e gestionale in capo alle strutture regionali e a quelle degli Enti locali direttamente coinvolti nell'attuazione del PNRR. La complessità delle procedure e la grande mole di risorse da spendere in tempi molto ristretti ha generato criticità in tutto il Paese e, pertanto, il Governo ha proposto già a luglio 2023 una revisione del PNRR nazionale articolata sulla base delle Missioni e delle relative Componenti. Si tratta nel complesso, come indicato dal Governo, di 144 tra Investimenti e Riforme in relazione ai quali sono state definite modifiche di milestone e target nonché il definanziamento totale o parziale di alcune misure, per un ammontare complessivo di 15,9 miliardi di euro.

Per quanto riguarda in dettaglio l'attuazione del PNRR in Umbria, 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 ad una delle fasi di programmazione e/o implementazione degli investimenti a valere sul Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza (PNRR) e sul Piano Complementare (PNC) evidenzia che, alla fine di settembre 2023, risultano finanziati n. 22 progetti nelle seguenti Missioni:

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

### **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

<b>OBIETTIVO DIPOLICY</b>	<b>DENOMINAZIONE</b>	<b>RISORSE FINANZIARIE FESR2021-2027</b>	<b>RISORSE FINANZIARIE FSE+2021-2027</b>
OP1	Un'Europapiù Intelligente	224.955.900,00	
OP2	Un'Europapiù Verde	199.378.710,00	
OP4	Un'Europapiù sociale e inclusiva	9.000.000,00	278.105.184,00
OP5	Un'Europapiù vicina ai cittadini	72.000.000,00	
	<i>Assistenzatecnica</i>	<i>18.328.200,00</i>	<i>11.587.716,00</i>
<b>TOTALE</b>		<b>523.662.810,00</b>	<b>289.692.900,00</b>

Nel complesso le risorse per il 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 complementarità 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 agro-alimentare 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, ad ottobre 2022, potevano 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	<b>1.712.236.970,17</b>

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.

Con 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, hanno concluso un accordo di riconciliazione delle legittime spettanze di debito/credito per gli anni 2016-2021, ad esclusione della questione IVA sui Trasporti.

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.

## VALUTAZIONE DELLA SITUAZIONE SOCIO ECONOMICA DEL TERRITORIO

### LO SCENARIO SOCIO ECONOMICO REGIONALE

Nel Documento di Economia e Finanza (DEF) 2024 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 Terni 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.

#### Gli indicatori economici consuntivi

Il posizionamento dell'Umbria negli anni 2019-2022 è naturalmente condizionato prima nel 2020 dallo shock pandemico e poi nel 2022 dalla guerra in Ucraina e dalle conseguenti tensioni sui mercati internazionali, dalla crisi inflattiva e dalle successive politiche monetarie restrittive, che condizioneranno 2023 e 2024.

Questi shock non hanno tuttavia impedito all'economia umbra di consolidare la propria posizione, addirittura migliorando sotto diversi aspetti la propria performance.

In termini di andamento del Prodotto Interno Lordo (PIL) il periodo 2020-2022 è molto contrastato in quanto la repentina caduta del 2020 (-10,0%), causata dalla pandemia da Covid, è stata rapidamente sopravanzata dalla crescita degli ultimi due anni (+7,1% e +3,9%), tanto che al 31/12/2022 il periodo si chiude con +1%, performance tra l'altro decisamente migliore di quella umbra del decennio precedente (che era stata del -1,2%).

Il PIL pro capite, che è il classico indicatore del grado di sviluppo economico, raggiunge nel 2022 i 25.800 euro pro capite (pari all'87,3% della media italiana) superando i livelli del 2019.

La crescita del PIL è sostenuta da quella delle principali componenti della domanda: i consumi delle famiglie che mostrano nel 2021 e nel 2022 un significativo rilancio (+5,6 e +4,9%), gli investimenti fissi lordi presentano una significativa crescita (+4,5% in media d'anno nel 2019-2022) che contrasta con il declino del decennio precedente (-5,2% in media d'anno). Le esportazioni si confermano come la componente più dinamica, e negli ultimi anni presentano una netta accelerazione (+5,7% in media d'anno rispetto al +1,5% del decennio precedente).

Il posizionamento dell'Umbria per quanto riguarda il mercato del lavoro è degno di nota, in quanto il tasso di occupazione (la quota della popolazione in età 15-64 anni che ha un'occupazione) è superiore a quello medio nazionale di circa 5 punti percentuali e raggiunge nel 2022 il 64,9%, un livello non solo superiore a quello del 2019 (64,5%) ma anche migliore del valore medio del decennio precedente (61,9%).

Il tasso di disoccupazione (definito come la quota delle persone in cerca di occupazione sulla popolazione attiva) presenta in Umbria un valore che è inferiore a quello medio nazionale, con uno scarto medio di 1,7 punti percentuali. Nel 2022 il tasso di disoccupazione in Umbria scende al 7,1% (nel 2019 era all'8,5%) con un significativo miglioramento anche rispetto al decennio precedente (9,1%).

Con riferimento al benessere economico delle famiglie si segnala che il reddito disponibile pro capite nel 2022 è di 18.600 euro un valore lievemente inferiore alla media nazionale (Italia=100 Umbria=97,9) e superiore al corrispondente indice riferito al PIL.

Negli ultimi anni l'Umbria ha mantenuto la propria posizione per il reddito disponibile nonostante le difficoltà derivanti dalla rapida accelerazione dell'inflazione nel 2022, che ha decurtato il potere d'acquisto delle famiglie.

La dinamica del reddito disponibile delle famiglie negli anni 2019-2022 se è valutata al netto dell'inflazione dei prezzi al consumo è in Umbria (come nelle altre regioni) negativa (-1,4% in media d'anno).

Le difficoltà nelle fonti di reddito primario delle famiglie sono state in parte compensate da una lieve riduzione delle imposte correnti (-0,3% in media nel 2019-2022, con un picco del -6,1% nel 2022) e dalla forte crescita (+2,5%) delle prestazioni sociali (che includono le pensioni di anzianità, il reddito di cittadinanza e altri trasferimenti alle famiglie).

La situazione economica del Paese risente del contesto internazionale, che si caratterizza per un generalizzato rallentamento della crescita economica, un quadro di incertezza molto elevata e condizioni finanziarie meno favorevoli per famiglie e imprese.

Nel 2023 l'economia mondiale si è avviata su un percorso di marcato rallentamento: l'attività economica sta frenando sia negli Stati Uniti sia nell'Eurozona e le ultime stime elaborate dai principali centri di previsione internazionali e nazionali sono orientate verso un ridimensionamento della dinamica del PIL nel 2023 ed una supposta tenuta nel 2024.

Lo scenario globale dominato da un'elevata inflazione e dalle politiche monetarie restrittive nei principali Paesi, congiuntamente all'elevata incertezza sull'evoluzione della guerra tra Russia e Ucraina è destinato a riflettersi anche sul quadro previsivo dell'economia italiana per il biennio 2023-2024.

Le previsioni della Commissione europea presentate a settembre 2023 prevedono per l'Italia una crescita del Pil rivista dall'1,2 allo 0,9 per cento nel 2023 e dall'1,1 allo 0,8 per cento nel 2024.

Alla luce della modesta crescita dell'attività economica prefigurata dalle stime interne per il secondo semestre è stata rivista al ribasso la previsione di crescita annuale del prodotto interno lordo (PIL) in termini reali del 2023 dall'1% del DEF allo 0,8% e la proiezione tendenziale a legislazione vigente per il 2024, dall'1,5% all'1%.

## LA CRIMINALITA' ORGANIZZATA SUL TERRITORIO REGIONALE

Dalla relazione semestrale al Parlamento relativa al II semestre 2023 della Direzione Investigativa Antimafia (DIA) relativamente alla regione UMBRIA:

“La criminalità organizzata in Umbria si conferma particolarmente attiva nei tra ci illeciti di sostanze stupefacente, sia nel capoluogo che nel ternano. In particolare, il commercio di hashish e marijuana sembrerebbe appannaggio di cittadini di origine magrebina, l'eroina giunge prevalentemente tramite soggetti nigeriani<sup>623</sup> e la cocaina attraverso gruppi criminali albanesi. Lo spaccio di tali sostanze, unitamente ad hashish e marijuana, è gestito tendenzialmente da soggetti nordafricani.

(Nel territorio della Provincia di Perugia) Il 25 luglio 2023, la Polizia di tato di Perugia ha eseguito un'ordinanza di custodia cautelare nei confronti di soggetti indiziati a vario titolo di associazione a delinquere finalizzata al tra co illecito, detenzione e spaccio di stupefacenti. Lo sviluppo delle indagini ha evidenziato il ricorso ad una piattaforma di messagistica on line per gestire le richieste e le consegne della droga.

Il 20 settembre 2023, la guardia di finanza di Perugia ha eseguito un'ordinanza custodiale per tra co di sostanze stupefacenti nei confronti di 1 marocchini e albanesi, residenti in provincia di Perugia.

Il 4 ottobre 2023, la uardia di finanza di Perugia ha eseguito un'ordinanza custodiale nei confronti di albanesi, romeni e italiani indagati, a vario titolo, per i reati di associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti e trasferimento fraudolento di valori. Contestualmente, Astatò eseguito il sequestro preventivo del capitale sociale e del compendio aziendale di 3 società, aventi sedi in provincia di Perugia e di Arezzo, esercenti attività di bar e night club, la cui proprietà, riconducibile al cittadino albanese, sarebbe stata da questi fittiziamente ceduta agli altri destinatari delle misure.

Il 6 ottobre 2023, la Polizia di tato ha eseguito un'ordinanza di custodia cautelare nei confronti di soggetti italiani, indagati per i reati di rapina aggravata, estorsione e spaccio di sostanze stupefacenti, nonché nei confronti di albanesi indagati rispettivamente per tentato omicidio e spaccio di stupefacenti. Le indagini hanno consentito di acquisire gravi indizi di colpevolezza degli indagati relativamente a rapine consumate tra Perugia ed Umbertide, estorsioni e numerosi episodi di cessione di cocaina, oltre ad un tentato omicidio.

Nel semestre è stato adottato dal Prefetto di Perugia 1 provvedimento interdittivo antimafia, per reati ostativi, nei confronti di un'impresa operante nel settore dell'edilizia.

(Nel restante territorio regionale) Il 26 settembre 2023, la DIA di Bari e di Roma, con il supporto della Polizia di Stato, dei Carabinieri e della uardia di finanza, ha concluso anche nel territorio di Terni l'operazione Shpirti, con l'arresto di 1 soggetti albanesi, italiani, un macedone e un romeno ritenuti responsabili, a vario titolo, di associazione per delinquere finalizzata alla commissione di delitti contro il patrimonio e detenzione di sostanza stupefacente.

## 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

<b>Regione</b>	<a href="#">Umbria</a>
<b>Sigla</b>	<b>TR</b>
<b>Popolazione</b>	216.248 abitanti (01/01/2024 – Fonte Istat)
<b>Densità</b>	101,66 ab./km <sup>2</sup>
<b>Superficie</b>	2.127,23 km <sup>2</sup>
<b>CAP</b>	<a href="#">05010 ... 05100</a>
<b>Prefissi</b>	<a href="#">0744, 075, 0763</a>
<b>Capoluogo</b>	<a href="#">Terni</a> 106.677 abitanti



Vice Presidente Reggente	Francesco Maria Ferranti
Sede	<b>Provincia di Terni</b> 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	<a href="mailto:provincia.terni@postacert.umbria.it">provincia.terni@postacert.umbria.it</a>
Sito istituzionale	<a href="http://www.provincia.terni.it">www.provincia.terni.it</a>

### I comuni della Provincia

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

## 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.

#### 2.6.2.1 IL PRESIDENTE (Vice Presidente Reggente)

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.

#### 2.6.2.2 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).

Il 29/09/2024 è previsto lo svolgimento delle elezioni provinciali per l'elezione del Consiglio provinciale.

Carica	Nominativo	In carica dal
Vice Presidente Reggente	FERRANTI Francesco Maria	17/10/2024
Consigliere	BRUNI Marco	17/10/2024
Consigliere	DI GIOIA Fabio	17/10/2024
Consigliere	FABRIZI Cinzia	17/10/2024
Consigliere	FILIBERTI Gianluca	17/10/2024
Consigliere	MARINELLI Marsilio	17/10/2024
Consigliere	MELONE Davide	17/10/2024
Consigliere	MENGARONI Federica	17/10/2024
Consigliere	PRESCIUTTINI Mirko	17/10/2024
Consigliere	VALLI Nicoletta	17/10/2024

## 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 (aggiornati dopo le elezioni amministrative di giugno 2024), che di seguito si riportano

	COMUNE	SINDACO		COMUNE	SINDACO
1	Acquasparta	Giovanni <b>Montani</b>	18	Montecastrilli	Riccardo <b>Aquilini</b>
2	Allerona	Luca <b>Cupello</b>	19	Montecchio	Federico <b>Gori</b>
3	Alviano	Giovanni <b>Ciaro</b>	20	Montefranco	Rachele <b>Taccalozzi</b>
4	Amelia	(Vice Sindaco) Avio <b>Proietti Scorsoni</b>	21	Montegabbione	Sebastiano <b>Caravaggi</b>
5	Arrone	Fabio <b>Di Gioia</b>	22	Monteleone d'Orvieto	Paolo <b>Garofani</b>
6	Attigliano	Leonardo Vincenzo <b>Fazio</b>	23	Narni	Lorenzo <b>Lucarelli</b>
7	Avigliano Umbro	Luciano <b>Conti</b>	24	Orvieto	Roberta <b>Tardani</b>
8	Baschi	Damiano <b>Bernardini</b>	25	Otricoli	Antonio <b>Liberati</b>
9	Calvi dell'Umbria	Guido <b>Grillini</b>	26	Parrano	Valentino <b>Filippetti</b>
10	Castel Giorgio	Andrea <b>Garbini</b>	27	Penna in Teverina	Stefano <b>Paoluzzi</b>
11	Castel Viscardo	Daniele <b>Longaroni</b>	28	Polino	Remigio <b>Venanzi</b>
12	Fabro	Simone <b>Barbanera</b>	29	Porano	Marco <b>Coticelli</b>
13	Ferentillo	Elisabetta <b>Cascelli</b>	30	Sangemini	Luciano <b>Clementella</b>
14	Ficulle	Gian Luigi <b>Maravalle</b>	31	San Venanzo	Marsilio <b>Marinelli</b>
15	Giove	Marco <b>Morresi</b>	32	Stroncone	Giuseppe <b>Malvetani</b>
16	Guardea	Giampiero <b>Lattanzi</b>	33	Terni	Stefano <b>Bandecchi</b>
17	Lugnano in Teverina	Alessandro <b>Dimiziani</b>			

## **OBIETTIVI INDIVIDUATI DELLA PROGRAMMAZIONE PROVINCIALE**

**Linee programmatiche – Programma di Governo della Presidente Laura Pernazza – presentate al Consiglio Provinciale con Deliberazione n. 1 del 7 febbraio 2022 e aggiornate in data 17 ottobre 2024, in seguito alle elezioni per il rinnovo del Consiglio provinciale del 29 settembre 2024.**

### **INTRODUZIONE**

L'aggiornamento del Programma di Governo per il periodo 2024/2025 si sviluppa nel solco della normativa vigente che affida all'Ente una serie di funzioni fondamentali di Area Vasta che la Legge 56/2014, art. 1, comma 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 del medesimo articolo 1 della Legge 56/2014 e l'art. 1, comma 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 istituzionale ed economico-finanziario, nonché di una funzionale organizzazione delle risorse umane.

Come si illustrerà nel presente documento, l'Ente Provincia ha messo in campo una serie di iniziative, che intende ulteriormente implementare entro la fine del corrente mandato, proprio per colmare questo deficit di risorse con il suo fine di fornire servizi adeguati e di qualità.

### **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 2127,23 Km<sup>2</sup>, su cui si articolano ben 650 Km di strade provinciali.

Le Azioni individuate come prioritarie per l'Ente nelle Linee Programmatiche presentate ad inizio mandato sono state già avviate ed in molti casi concluse, altre vengono aggiornate, altre ancora sono assolutamente nuove.

Il tutto con un impianto di programmazione su più livelli disegnato dalle vigenti normative che, per la Provincia di Terni, ha avuto uno sviluppo nel Documento Unico di Programmazione (DUP) con quattro Ambiti Strategici definiti (Azione amministrativa di qualità, Servizi ai Comuni ai Cittadini e alle Imprese, La rete viarie e i trasporti, Edilizia e patrimonio offerta formativa ambiente e territorio) ed una programmazione operativa affidata al Piano Integrato Attività ed Organizzazione (PIAO).

L'obiettivo principale continua ad essere quello di avvicinare l'Ente ai cittadini del territorio e alle loro esigenze, portando l'istituzione Provincia, quale Ente di secondo livello, il più possibile al fianco dei Comuni.

Come già avvenuto nella prima parte del mandato, si intende proseguire con la convocazione dei Consigli Provinciali sul territorio, di assemblee dei Sindaci e di altre forme di incontro e partecipazione attiva che possano coinvolgere anche cittadini, imprese ed associazioni.

## 1. RUOLO DELL'ENTE E VALORIZZAZIONE DELLA STRUTTURA

La Legge Del Rio ha avuto delle conseguenze più che significative su tutte le province italiane: funzioni dimezzate, relativi finanziamenti diminuiti, mobilità per il personale delle strutture in esubero.

L'Ente ha messo in campo un complesso lavoro di razionalizzazione delle risorse e di ricerca mirata ad intercettare maggiori finanziamenti, siano essi europei, nazionali o regionali.

Il lavoro svolto ha permesso di riportare i bilanci in attivo, garantire il mantenimento degli equilibri di bilancio e razionalizzare le spese per le funzioni proprie della Provincia.

Nello specifico, in materia di bilancio, l'Ente ha raggiunto nel corso del mandato 2021/2023 numeri di grande rilevanza. Il risultato di esercizio ha registrato crescenti importi a titolo di avanzo libero: 1.805.122,89 euro (2021); 2.844.550,05 euro (2022); 5.365.403,27 euro (2023).

Grazie ai risultati ottenuti l'Ente ha potuto destinare risorse importanti all'edilizia scolastica (un milione di euro) e viabilità (quattro milioni).

L'Ente ha registrato inoltre nel triennio i seguenti risultati di cassa: 38.392.604,90 euro (2021); 45.734.646,99 euro (2022) e 51.646.037,52 euro (2023).

Un aumento significativo, dovuto all'ingente lavoro svolto da questa amministrazione sui residui attivi e passivi e sull'attività di riconciliazione debito/credito con i maggiori comuni della Provincia - a partire dal Comune di Terni - e con la Regione dell'Umbria.

Nella restante parte del mandato si provvederà alla conclusione delle attività di parificazione dei rapporti debito/credito con i restanti Comuni della Provincia.

Infine, in materia di risultato economico-patrimoniale di esercizio, si è passati da una situazione di perdita ad una situazione di utile: -4.357.112,36 (2021); -4.580.028,16 (2022); 626.423,27 (2023).

L'Ente auspica di mantenere in positivo i numeri anche per l'anno successivo.

Il deciso miglioramento della situazione economico-patrimoniale dell'Ente si è riflesso in maniera evidente e diretta sul bilancio consolidato che misura il risultato consolidato del gruppo amministrazione pubblica (Gap) composto dagli enti e dalle società partecipate inclusi nel perimetro di consolidamento per l'esercizio 2023.

Le risultanze del consolidamento nell'ultimo triennio sono: -4.333.833,52 (2021); -4.565.125,73 (2022); 647.698,29 (2023).

Tutti numeri che ci portano a confermare la piena salute dell'Ente anche per il prossimo biennio.

Il ritrovato stato di salute dell'Ente sul fronte finanziario consente anche di affrontare la predisposizione delle manovre di bilancio con maggiore attenzione anche alle relative scadenze, nonché di rispettare il fondamentale parametro della tempistica sui pagamenti verso i fornitori definita dalle normative di derivazione europea (tempo medio di pagamento pari a 23 giorni, quindi sette giorni prima della scadenza).

Anche per l'imminente approvazione del bilancio di previsione 2025-2027 saranno mantenuti gli equilibri, con un occhio di riguardo anche alle nuove sfide contenute nella imminente entrata in vigore dell'ennesima riforma contabile.

Come era stato prefissato dalle iniziali linee di mandato, nel 2023 è stata adottata una riorganizzazione della struttura funzionale dell'Ente finalizzata a perseguire maggiori livelli di efficienza, efficacia ed economicità con criteri di razionalizzazione delle strutture, semplificazione ed innovazione. E' stata anche creata una struttura di Segreteria Generale, con un Segretario a tempo pieno, ed è stata istituita l'Avvocatura Provinciale.

In materia di personale, l'Amministrazione, al fine di sostenere il processo di rilancio dell'Ente e dell'innalzamento del livello qualitativo dei servizi offerti, ha avviato dal 2022 un potenziamento della macchina amministrativa, accompagnato ad interventi di formazione e riqualificazione professionale per dare risposte migliori ai cittadini e rendere la Provincia più moderna, nonché performante rispetto alle sfide dello sviluppo e della crescita, in una parola per creare Valore Pubblico.

Nel 2013, prima della riforma Del Rio, gli addetti della Provincia di Terni erano 350, dopo la riforma sono scesi sino a raggiungere il numero di 135 nel 2021, con un calo in 8 anni di ben il 61,4%. Per la prima volta dal 2007 la Provincia nel 2023 è tornata a bandire concorsi pubblici per tutti i profili professionali, dagli operai ai laureati, garantendo dapprima il turn-over al 100% e poi integrando le risorse umane con l'obiettivo di raggiungere il numero di 152 unità nel marzo 2025, ossia il 12,5% in più rispetto al 2021.

In materia di anticorruzione, antiriciclaggio e trasparenza amministrativa, l'Ente ha avviato un rilevante lavoro di adeguamento delle procedure interne e dell'impianto regolamentare. Un'azione volta alla promozione e valorizzazione dell'integrità pubblica, che proseguirà fino al termine del mandato con numerosi interventi di modifica, aggiornamento dei regolamenti vigenti o approvazione di nuovi regolamenti, che impegneranno l'attività del Consiglio Provinciale.

Da ultimo, come ulteriori attività, va precisato che nel corso dell'anno 2024 è stata istituita per la prima volta la Benemerita civica "Ape d'Oro", un riconoscimento a cittadini e associazioni che si sono particolarmente contraddistinti negli ambiti: artistico/culturale, della solidarietà e del volontariato sociale, della sanità, della scuola, dello sport.

Una cerimonia che si svolgerà ogni anno nella giornata del 20 Maggio (Giornata Mondiale delle Api). L'Ente, nel corso del mandato, si è avvalso della possibilità di siglare un importante protocollo d'intesa con la "Fondazione Umbria per la prevenzione dell'usura E.T.S." per attività di informazione, formazione e supporto negli ambiti relativi alle procedure per la crisi da insufficienza finanziaria, nonché in merito alla tutela e assistenza finanziaria, legale e morale per le vittime di usura e per i soggetti che si trovano a rischio di usura, fornendo la disponibilità di uno spazio all'interno del Palazzo Bazzani.

## **2. CASA DEI COMUNI**

L'obiettivo che questa amministrazione si è prefissata sin dal suo insediamento, ovvero quello di rendere la Provincia la "Casa di tutti i Comuni", divenendo centrale per il supporto con quanti più servizi possibili agli enti territoriali medio/piccoli, è stato ben avviato e proseguirà fino al termine del mandato.

La Provincia di Terni sarà sempre più vicina ai Comuni, rappresentando una sorta di "agenzia di servizio" a favore degli enti territoriali.

E' stata quindi già potenziata la Centrale Unica di Committenza per gli appalti con l'aggiornamento al nuovo codice dei contratti (D. Lgs. 36/2023), anche al fine di rispondere alle esigenze del PNRR. A tal proposito è stato approvato un nuovo schema di convenzione che estende i servizi della CUC a tutti gli enti pubblici che ne faranno richiesta.

Nel 2023 sono state svolte per conto dei Comuni del territorio 95 procedure di gara per oltre 45,5 milioni di Euro. L'obiettivo fino al termine del mandato è quello di mantenere e, se possibile, incrementare tali numeri.

E' inoltre in corso di attivazione il supporto della Provincia, anche in base alle esigenze rappresentate dai Comuni, in materia di: sistemi informativi ed innovazione, formazione del personale, consulenza legale attraverso l'Avvocatura Provinciale, Ufficio Europa per supportare i Comuni nel reperimento e utilizzo dei finanziamenti europei.

In relazione agli interventi per l'informatizzazione, è stato già avviato dalla Provincia un grande progetto per la digitalizzazione degli archivi di deposito dei Comuni del territorio, che sono stati a tal fine interpellati per manifestare le proprie esigenze; il progetto mira a riordinare gli archivi, custodirli in un'unica sede, dematerializzarli e renderli fruibili a richiesta dei Comuni.

Quanto invece all'Ufficio Europa, creato a fine 2023 e, da ultimo, implementato con nuove risorse umane, lo stesso si prefigge il compito di intercettare fondi rispetto a delle macro-aree stabilite direttamente dai Comuni, sulla base delle loro urgenze e dei loro bisogni.

Saranno messe a disposizione dei vari enti competenze e professionalità, background di conoscenze, best practice, creando un vero e proprio sistema sinergico tra enti locali, nell'ottica di una ottimizzazione delle risorse e riduzione degli sprechi.

Un principio, quello della sussidiarietà verticale, che la Provincia continua incessantemente a perseguire..

## **3. AMBIENTE E TERRITORIO**

Le competenze della Provincia di Terni in materia ambientale, a seguito dell'entrata in vigore della Legge 56/2014e della L.R. 10/2015, sono state decisamente ridotte.

Ad oggi, spettano all'Ente tutte le attività di contenzioso ambientale, autorizzazioni/comunicazioni relative agli impianti di recupero rifiuti in procedura semplificata, gestione dei procedimenti relativi alle bonifiche dei siti contaminati e, infine, la gestione dei relativi catasti.

Il Servizio Ambiente ai sensi del D.Lgs. 152/2006 gestisce i procedimenti di bonifica già in istruttoria e quelli che si avviano in seguito a comunicazione di potenziale contaminazione relativi ai S.I.R. (Siti d'Interesse Regionale) e al S.I.N. (Sito d'Interesse Nazionale). Inoltre, svolge le funzioni inerenti la verifica ed il controllo dei requisiti per l'applicazione delle procedure semplificate per gli impianti che svolgono attività di recupero dei rifiuti situati su tutto il territorio della Provincia di Terni, oggetto di comunicazione/autorizzazione (A.U.A.) ai sensi del D.Lgs. 152/2006.

Grazie alla nuova organizzazione in materia di gestione del territorio e dell'ambiente, l'Ente ha avviato la redazione delle linee guida per la bonifica dei siti inquinati e per la revisione del PTCT.

L'Ente si pone quale soggetto altamente qualificato sia per le attività autorizzative da svolgere con tempestività e professionalità, sia per il fondamentale presidio di controllo, per quanto di competenza, in un settore delicato e strategico per il benessere collettivo.

Per quanto riguarda i trasporti, la Legge Del Rio ha ribadito la funzione di pianificazione e di autorizzazione del servizio in capo alla Provincia.

Rientrano infatti tra le competenze dell'Ente non solo la pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale ma anche le autorizzazioni ed i controlli in ambito privato, in coerenza con la programmazione regionale.

Tra le attività connesse alle competenze sul trasporto pubblico e privato, la riorganizzazione degli uffici posta in atto nella prima parte del mandato ha consentito un contenimento dei tempi per le attività di esame per le abilitazioni del trasporto privato (NCC, trasporto merci e viaggiatori, gestione pratiche auto, Insegnati ed Istruttori scuola guida).

In merito al contratto TPL, la Provincia in coordinamento con la Regione e gli altri enti territoriali che gestiscono contratti di TPL, ha concluso la procedura di subentro nella gestione degli stessi da parte della società a totale partecipazione pubblica Umbria TPL e Mobilità S.p.A., anche la fine di procedere con l'indizione da parte della società stessa, quale Agenzia Regionale per il trasporto pubblico locale, della nuova gara di affidamento del servizio.

Inoltre, nel corso del 2023 sono state messe a punto ed approvate le Carte dei Servizi della Provincia di Terni per il trasporto privato, pubblicate sul sito web dell'Ente, che introducono livelli e standard di qualità da garantire all'utenza.

In materia di sicurezza e controllo del territorio, è stata confermata la collaborazione con la Regione Umbria per i controlli faunistici ed ittico-venatori ed è stato avviato, da parte della Polizia provinciale, il coordinamento sugli interventi di abbattimento della fauna selvatica.

Entro il 2024 sarà rinnovato il "Patto per Terni sicura" con il Comune di Terni e la Prefettura di Terni, nell'ambito del quale viene confermata e potenziata la collaborazione della Polizia provinciale con le altre forze di polizia operanti sul territorio.

#### **4. VIABILITÀ, EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO**

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

Per questo, si continuerà a lavorare per garantire e migliorare i livelli standard di sicurezza, con interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria su tutte le strade provinciali.

Nell'arco temporale dal 2023 al 2029 le risorse messe in campo sono pari ad oltre 45 milioni, di cui 41 milioni sulla viabilità provinciale e i restanti su quella regionale.

Nel corso del mandato è stata ultimata l'attività di censimento e valutazione delle classi di rischio su tutti i ponti di luce superiore a 6 metri per circa 60 strutture. In totale le strutture censite sono state 87. L'investimento complessivo previsto per 22 strutture supera i 16 milioni di euro, sulle restanti è stato avviato il monitoraggio satellitare che, tramite immagini radar, terrà sotto osservazione le strutture per controllarne puntualmente ogni variazione. Il progetto di monitoraggio satellitare proseguirà fino al 2028.

La Provincia intende garantire un adeguato standard di sicurezza e di fruibilità degli edifici scolastici di istruzione secondaria di secondo grado, con una costante programmazione e attuazione degli interventi di manutenzione.

Infatti, nei 21 edifici interessati dalla gestione tecnica della Provincia, si è inserita la programmazione PNRR, come meglio si dirà nel successivo paragrafo 7). Grazie quindi a risorse statali e proprie (avanzo di amministrazione), è proseguita una significativa attività di adeguamento e manutenzione straordinaria degli edifici. In particolare, le linee di intervento hanno riguardato e riguarderanno anche nel prossimo biennio la messa in sicurezza, l'adeguamento alla prevenzione incendi, l'adeguamento sismico e l'efficientamento energetico degli edifici scolastici.

Oltre agli edifici scolastici, il patrimonio dell'amministrazione contempla gli immobili destinati ai propri uffici, gli impianti sportivi e tutto il patrimonio disponibile a prevalente valenza culturale vincolata.

La Provincia ha concluso cinque concorsi di progettazione su Rocca Alborno di Piediluco; completamento strutture sportive presso il complesso scolastico di Ciconia (Orvieto); Ex fonderia dell'Itt di Terni; Globus Tenda di Terni; ex SS79 (Terni-Marmore-Piediluco).

I cinque progetti sono stati inseriti nell'iter di pianificazione del programma triennale delle opere pubbliche 2025/2026/2027, anche con ricorso a capitale privato.

In particolare, entro la fine del corrente mandato amministrativo, l'Ente sarà impegnato ad avviare le procedure necessarie per la rimessa in funzione del Globus Tenda di Terni, con la finalità di renderlo un centro di aggregazione quale polo all'avanguardia per la comunità sportiva e scolastica.

L'Ente, dopo un lungo contenzioso, è rientrata inoltre in possesso del complesso di Villalago, che è stata inserita nel Piano di valorizzazione dell'Ente con la finalità di predisporre un progetto di sviluppo e fruibilità del bene consono alle sue caratteristiche, anche su iniziativa privata; qui la finalità è quella di restituire alla comunità un bene di straordinario valore storico, artistico e ambientale con la rinnovata possibilità di organizzarvi grandi eventi culturali quali mostre, concerti, convegni.

L'Amministrazione ha poi ridefinito e siglato due importanti convenzioni con altri enti pubblici: il Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR) per la Villa Paolina di Porano, sede dell'Istituto IRET ed il Comune di Orvieto per il Palazzo del Gusto, presso l'ex Convento San Giovanni.

Infine, grazie alla collaborazione degli studenti dell'Istituto Artistico Metelli di Terni e al co-finanziamento della Fondazione Carit, si sta procedendo a passo spedito per catalogare tutte le opere dell'artista Aurelio De Felice e realizzare entro il 2025 lo Spazio d'arte De Felice presso il medesimo Istituto.

E' stato infine completato il trasloco dell'Ufficio Scolastico Regionale a Palazzo Bazzani. Su quest'ultimo edificio, sede della Provincia di Terni, l'Amministrazione si impegna a reperire fondi da investire nella riqualificazione della facciata.

La Provincia destinerà per il finanziamento, anche parziale, degli interventi di cui sopra, le risorse derivanti dall'attuazione del Piano delle Alienazioni immobiliari recentemente approvato che contiene immobili, quali ad esempio la ex sede del Provveditorato agli Studi, non più funzionali alle finalità istituzionali dell'Ente.

## **5. DIGITALIZZAZIONE**

L'Ente, anche con il supporto di UPI, ha avviato da tempo un percorso di ammodernamento ed innovazione digitale in vari settori, interni ed esterni, delle attività tecniche ed amministrative.

Un percorso mirato alla semplificazione e standardizzazione dei processi, così come richiesto anche dal Ministero della Pubblica amministrazione.

Questa attività accompagna la riorganizzazione dell'Ente e le iniziative in tema di innovazione e razionalizzazione, in quanto rende digitali e quindi più efficaci ed agevolmente fruibili tutta una serie di processi interni ed esterni.

Molte sono state le novità già introdotte che hanno riguardato la gestione del portale del dipendente, per tutto il personale della struttura, l'adesione al progetto formativo nazionale "Syllabus", le procedure di affidamento dei contratti pubblici in maniera del tutto informatizzata ed i nuovi procedimenti digitali per l'emanazione di decreti presidenziali ed ordinanze.

E' inoltre quasi terminato il progetto per la completa digitalizzazione dell'archivio dei provvedimenti amministrativi redatti in formato analogico dal 2013 al 2020, un lavoro che proseguirà anche per gli atti adottati prima della riforma Del Rio.

E' in corso di attuazione un progetto sperimentale, con il finanziamento del Ministero Economia e delle Finanze, per la completa digitalizzazione del flusso dei pagamenti.

Il sito web della Provincia è ormai del tutto rinnovato, moderno, in grado di permettere all'utente una navigazione più dettagliata e veloce.

La sala del Consiglio Provinciale, in linea con il nuovo Regolamento dei lavori consiliari introdotto nel 2023, è stata adeguata per la possibilità di svolgere sedute e riunioni in video-collegamento da remoto.

## **6. PROGRAMMAZIONE SCOLASTICA**

La Provincia ha costantemente sviluppato e coordinato la programmazione della rete scolastica e dell'offerta formativa degli istituti di istruzione superiore di secondo grado, accogliendo le relative proposte e richieste. L'Ente infatti svolge attività di ricerca e progettazione, attività istruttoria, di partecipazione e adozione della proposta di Piano provinciale della Rete scolastica, di concerto con la Regione Umbria, l'Ufficio Scolastico Regionale, le Scuole del territorio, i Comuni, le organizzazioni scolastiche presenti sul territorio provinciale. L'Assemblea legislativa dell'Umbria ha approvato con deliberazione n. 168 del 27 Luglio 2021, come confermata per l'anno 2025/2026 con deliberazione n. 391 del 11/6/2024, le Linee guida per la programmazione pluriennale territoriale della rete scolastica e dell'offerta formativa in Umbria, atto amministrativo che indica i criteri per stabilire il dimensionamento delle scuole e gli indirizzi formativi presenti o attivabili sul territorio.

La mission dell'amministrazione è contrastare la dispersione scolastica degli studenti ma soprattutto intercettare domanda/offerta di lavoro per i giovani.

Per gli studenti di tutta la Provincia è stato portato avanti, lo scorso anno, il progetto "Giovani in Cantiere", finanziato da Upi Nazionale, attraverso il quale gli studenti dei nostri istituti scolastici superiori sono stati supportati sia nella formazione professionale che nell'orientamento al lavoro.

Complementare è il progetto "Play Giovani in Gioco", finanziato nel 2024 da Upi e dal Ministero delle Politiche Giovanili e per lo Sport. Un progetto che completa l'altro, affrontando a 360 gradi tutte le tematiche riguardanti la vita dei giovani in particolare per quanto riguarda il tempo libero, le corrette abitudini di vita, la corretta alimentazione e l'importanza dello sport; nell'ambito di tale progetto è stata realizzata un'importante iniziativa, denominata "Un calcio alla droga" che ha riscosso notevole successo di partecipazione e condivisione, per promuovere la funzione preventiva della pratica sportiva rispetto ai problemi legati alle dipendenze.

Per dare il giusto seguito a queste rilevanti attività, anche nel 2025 l'Amministrazione si impegna ad attuare interventi e progetti che perseguano le medesime finalità.

Infine, la Provincia continua a sostenere e promuovere l'attivazione di indirizzi tecnico-professionali nelle scuole superiori, in linea con il piano ITS 2024/2026 e l'offerta regionale IFTS, con l'obiettivo di costruire percorsi formativi che consentano ai giovani una qualificazione coerente con i settori strategici regionali.

## **7. OPPORTUNITÀ PNRR**

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, straordinario strumento finanziario di rilancio del sistema Paese, prevede missioni che richiedono l'intervento diretto delle Province sull'edilizia scolastica delle scuole superiori e sul patrimonio in generale.

In materia di opere pubbliche la Provincia ha potuto beneficiare delle misure per l'edilizia scolastica e per l'impiantistica sportiva a servizio degli edifici scolastici. In esito a tale programmazione nazionale e regionale PNRR degli investimenti per edilizia scolastica secondo le linee di intervento con scadenza 2026, all'importo già disponibile e progettato ante 2022 pari a circa € 7.940.000 relativo a 13 interventi si è sommato il finanziamento di altri 5 interventi per ulteriori € 4.795.000, portando così il totale ad € 12.735.000,00.

Si tratta di interventi essenziali per l'adeguamento strutturale/antisismico/antincendio di numerosi complessi scolastici e per l'adeguamento o la nuova realizzazione di impianti sportivi a servizio degli stessi (ad esempio il Palazzetto dell'I.T.T. di Terni e la nuova Palestra dell'I.T.C. di Amelia) la cui situazione aggiornata, in merito allo stato di avanzamento, viene periodicamente resa nota tramite pubblicazione sul sito web dell'Ente.

Attualmente sono state completate tutte le fasi di progettazione e sono stati affidati i relativi appalti. I lavori sono in corso e termineranno in base alle indicazioni dettate dalla normativa Pnrr.

In conclusione, si prospetta un lavoro impegnativo, in un contesto istituzionale e socio-economico complesso, una sfida che l'Ente Provincia di Terni intende raccogliere per portare avanti il cammino già intrapreso e sviluppare ulteriormente le azioni già avviate.

### **Vicepresidente**

Con Decreto Presidenziale n. 102 del 2 dicembre 2024 il consigliere provinciale Francesco Maria Ferranti è stato nominato Vicepresidente.

In data 28/12/2024 è decaduta la Presidente della Provincia Laura Pernazza in seguito alla decadenza da Sindaco del Comune di Amelia e il Vicepresidente Francesco Maria Ferranti ha assunto il ruolo di Vice Presidente Reggente fino allo svolgimento delle elezioni del Presidente della Provincia, indette in data 17/02/2025.

**Il 30 marzo 2025 si svolgeranno le elezioni per il Presidente della Provincia, in seguito alle quali verranno aggiornate le linee programmatiche di mandato per il quadriennio 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 quattordici procedimenti, di cui tredici in primo grado e uno in grado di appello; in quattro procedimenti l'Ente ha assunto la veste di attore (in uno di questi è appellante) e nei restanti dieci 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, due hanno ad oggetto diritti di credito, otto attengono alla materia giuslavoristica e uno a quella delle locazioni.

Risultano inoltre in corso tre procedimenti di natura concorsuale nei quali l'ente ha insinuato al passivo i propri crediti che allo stato non hanno avuto soddisfazione.

In materia amministrativa risultano pendenti dinanzi al Tribunale di Terni due procedimenti riferiti ad opposizioni ad ordinanze-ingiunzioni emesse dall'Ente; sono inoltre pendenti due procedimenti instaurati dinanzi al T.A.R. (uno in materia ambientale e uno avente ad oggetto l'annullamento di una delibera consiliare di autotutela).

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 a suo tempo incaricato, al cui esito verrà valutata l'opportunità di esperire le opportune iniziative (se del caso giudiziali) a tutela delle ragioni dell'Ente.

## **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, el trasferimento di gran parte delle funzioni verso altri Enti e dei pensionamenti.

Con atto presidenziale n. 69 del 5 luglio 2021 è stata approvata la nuova macrostruttura della Provincia di Terni; la nuova organizzazione, definita con Decreto Presidenziale n. 94/2019 "Definizione degli assetti strutturali, organizzativi e funzionali dell'Ente" è entrata a regime dal 15 luglio 2021.

Con delibera presidenziale n. 45 del 26 aprile 2023 è stata approvata la Macrostruttura della Provincia di Terni "DEFINIZIONE DEGLI ASSETTI STRUTTURALI, ORGANIZZATIVI E FUNZIONALI DELL'ENTE", con decorrenza dal 15/5/2023; successivamente 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.

La struttura prevede 2 Aree, quella Amministrativa economico-finanziaria e quella Tecnico-patrimoniale, oltre alla Segreteria generale, alla Polizia Provinciale e all'Avvocatura provinciale.

In forza della deliberazione del Presidente n. 55/2024 è stato inoltre ridefinito il quadro degli incarichi di Elevata Qualificazione (già Posizioni Organizzative) e, conseguentemente, sono stati attribuiti a far data dal 1/7/2024 i relativi incarichi.

## 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. GUALTIERI" 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 SISIMICO 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 LICEOCLASSICO 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.

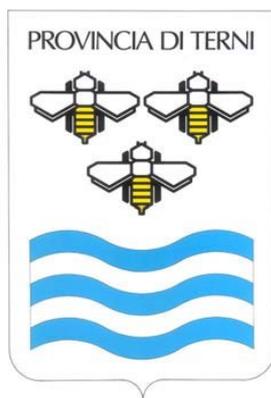
Il lavoro di mappatura è partito quindi dall'analisi delle attività in capo all'Ente ed ha tenuto conto del pregresso lavoro di mappatura utilizzato nello specifico campo della prevenzione della corruzione (Legge 190/2012 e direttive ANAC) che viene sviluppato nel presente PIAO alla sezione 2.3 e nell'Allegato 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); la revisione è proseguita nel 2024 (da 60 a 63).

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.

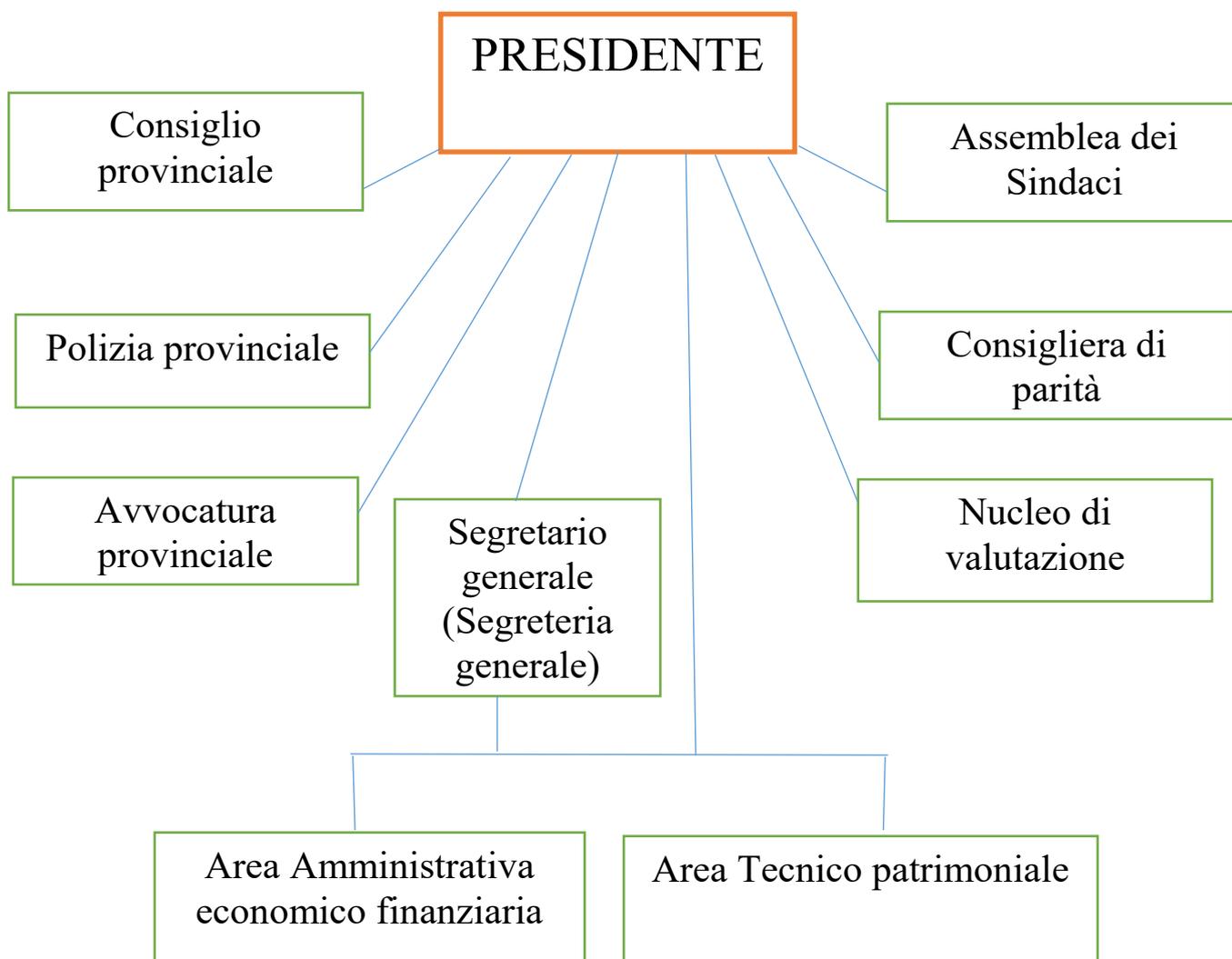
<b>Strutture organizzative</b>	<b>Numero processi</b>
1. Segreteria generale	3
2. Area amministrativa economico finanziaria	23
3. Area tecnico patrimoniale	18
4. Polizia provinciale	5
5. PNRR / PNC	5
6. Tutte le strutture	5
7. Avvocatura provinciale	4
<b>Totale</b>	<b>63</b>

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



## 1.4 Organigramma dell'Ente

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



## **1.5 PIANO DELLE ATTRIBUZIONI (funzionigramma)**

(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 inconfiribilità 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

	<p><b>MISSIONE 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione</b></p> <p>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.</p>
<b>PROGRAMMA</b>	<b>AMBITO STRATEGICO (vedi infra punto 2.10)</b>
Segreteria generale	AZIONE AMMINISTRATIVA DI QUALITÀ;
Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	AZIONE AMMINISTRATIVA DI QUALITÀ;
Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	AZIONE AMMINISTRATIVA DI QUALITÀ;
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 QUALITÀ;
Assistenza tecnico-amministrativo agli enti locali	SERVIZI AI COMUNI, AI CITTADINI ED ALLE IMPRESE;
Risorse Umane	AZIONE AMMINISTRATIVA DI QUALITÀ;
Altri servizi generali	AZIONE AMMINISTRATIVA DI QUALITÀ;
	<p><b>MISSIONE 04 - Istruzione e diritto allo studio</b></p> <p>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.</p> <p>Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di istruzione e diritto allo studio. Piano dell'offerta formativa e della programmazione</p>

	della rete scolastica.
<b>PROGRAMMA</b>	<b>AMBITO STRATEGICO (vedi infra punto 2.10)</b>
Altri ordini di istruzione non universitaria	EDILIZIA E PATRIMONIO, OFFERTA FORMATIVA, AMBIENTE E TERRITORIO
	<b>MISSIONE 09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente</b>
	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.
<b>PROGRAMMA</b>	<b>AMBITO STRATEGICO (vedi infra punto 2.10)</b>
Difesa del suolo - Programma	EDILIZIA E PATRIMONIO, OFFERTA FORMATIVA, AMBIENTE E TERRITORIO
	<b>MISSIONE 10 - Trasporti e diritto alla mobilità</b>
	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.
<b>PROGRAMMA</b>	<b>AMBITO STRATEGICO (vedi infra punto 2.10)</b>
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 il PEG 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, Piano della Formazione).

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 le strategie indicate 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);
- 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 il triennio 2025/2027 sarà il principale documento che definirà 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, inteso come miglioramento del benessere e quindi della qualità della vita dei cittadini);
- esplicitare le azioni volte al miglioramento continuo dei servizi pubblici, anche attraverso indagini di verifica della soddisfazione dell'utenza (cc.dd. "*customer satisfaction*");
- essere predisposto in maniera tale da potere essere facilmente comunicato e compreso;
- essere trasformato in un documento programmatico triennale in cui sono "esplicitati obiettivi, fasi, 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 predefiniti.

### 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 specifiche attività svolte dai vari Servizi dell'Ente.

Gli obiettivi sono sottoposti a controllo preventivo del Nucleo di Valutazione (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 dei propri incaricati di Elevata Qualificazione e del personale dei Servizi assegnati, inoltrando apposita relazione finale sulle attività e i risultati raggiunti nei propri settori..

<b>Schema per la pianificazione strategica</b>	
<b>Individuare le priorità dell'Ente e definire gli obiettivi strategici</b>	<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>
<b>Costruire i target e gli indicatori</b>	<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>

<b>Calcolare il valore degli indicatori e saperli esporre attraverso opportuni strumenti di reporting</b>	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.
---	---

### **2.1.2 CONTROLLI SUGLI OBIETTIVI ASSEGNATI CON IL PIAO**

Nel PIAO sarà presente la sezione (2.2) relativa alle Performance 2025-2027, 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, degli incaricati di Elevata Qualificazione (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 in tema di PIAO, 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 integrata 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 (sarà aggiornato in seguito al rinnovo del Consiglio Provinciale, previsto per il 29/09/2024), 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 2025-2027.

Si elencano quattro **AMBITI STRATEGICI**, definiti sin dal DUP 2023/2025, all'interno dei quali inquadrare 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, proseguire nell'attività di 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. Sotto questo profilo avranno un importante impatto le assunzioni di unità aggiuntive in esito ai concorsi pubblici previsti a fine 2023 ed espletati nel 2024.*

### **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 periodo 2018 - 2021 ha visto un avvio del processo di progressivo (ri)consolidamento finanziario che, attraverso una politica di massima attenzione alla spesa e rafforzamento della capacità di riscossione delle entrate, ha fatto in particolare con le azioni messe in campo nel periodo 2022-2023, conseguire alla Provincia una relativa stabilità finanziaria e consentito una 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, in una parola allo “sviluppo economico” del territorio.*

### **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, purtroppo, 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, nel 2023, nell’ambito di un’unica area e svolge anche il ruolo di “Committenza ausiliaria” per numerosi Enti Locali del territorio, per mezzo di apposita convenzione..

### **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 da 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 Ministero Economia e

*Finanze (MEF).*

*La Provincia svolge 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 di 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, alla privacy e al supporto agli organi istituzionali) che, a partire dalla macro-organizzazione sul livello dirigenziale, si propone di ampliare la funzionalità delle strutture. Nel dicembre 2023, inoltre, è stata istituita l'Avvocatura Provinciale, quale struttura autonoma in staff alla Presidenza, per dare un maggior supporto in termini giuridici e legali a tutte le strutture dell'Ente e patrocinare l'Ente nei giudizi attivi e passivi.*

### **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 (“Rischi corruttivi e trasparenza”).*

*Nell'ottica di coordinamento ed integrazione sopra descritte, l'analisi dei processi è stata integrata e 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, nel momento storico attuale, 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 stati utilizzati a partire dalla programmazione 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; controllo di qualità**

*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 responsabili di tutte le strutture dell'Ente, misurando i risultati dell'attività amministrativa e tecnica delle stesse 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.*

*Sotto il profilo del controllo di qualità, sono state implementate Carte dei Servizi con la predeterminazione di standard di qualità per il settore dei trasporti e vengono svolte con cadenza annuale indagini di rilevazione della soddisfazione dell'utenza (cc.dd. "customer satisfaction") su vari servizi dell'ente, che costituiscono veri e propri obiettivi di performance all'interno del PIAO; l'analisi dei dati di tali indagini costituisce momento centrale per l'individuazione e lo studio delle criticità evidenziate, utile all'adozione di azioni di miglioramento continuo, nell'ottica della creazione di Valore Pubblico. Le relazioni sulle indagini costituiscono allegato della Relazione annuale sulla Performance.*

### **Controllo amministrativo**

*Sulla base di quanto previsto dal vigente Regolamento provinciale sui controlli interni, l'Ente porta avanti, attraverso la struttura di Segreteria Generale, un'attività costante di controllo amministrativo con cadenza semestrale estraendo un campione di atti di gestione da controllare e, per gli atti relativi agli interventi dl PNRR e del PNC, mediante un controllo mensile su tutti i provvedimenti ed i contratti, nonché mediante un controllo preventivo su un campione delle check list che vengono caricate dai diversi Rup nella piattaforma Regis.*

*Il controllo amministrativo fornisce reportistiche mensili e semestrali e costituisce un valido supporto collaborativo per tutte le strutture dell'Ente, finalizzato al miglioramento dell'attività amministrativa oltre che, in ultima analisi, alla riduzione del contenzioso dell'Ente.*

### **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.**

Nel PDO/Piano Performance 2022 l'Ente ha stabilito di definire il dato 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 l'anno 2023 e dell'andamento 2024, per gli anni 2025/2027 si definisce un obiettivo di mantenimento del valore raggiunto (nel senso di valore inferiore ai tempi massimi 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 dato 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 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 e per l'anno 2024, per gli anni 2025/2027 si prevede: la formazione del personale dell'Ente su integrità pubblica, codice di comportamento e, più in generale, su anticorruzione e trasparenza, cui va ad aggiungersi il tema dell'antiriciclaggio; la prosecuzione nell'attività di revisione dell'impianto regolamentare dell'Ente nell'ottica della semplificazione, dell'accesso, della trasparenza, della tutela dei dati personali; l'organizzazione e lo svolgimento della "Giornata della Trasparenza", coinvolgendo gli Istituti Superiori del territorio; l'entrata a regime del nuovo sistema di valutazione della performance del personale e delle strutture dell'Ente.

Verranno predisposti scadenziari, modelli per le dichiarazioni e sistemi di monitoraggio in grado di gestire nel corso dell'anno l'intero processo di attività legale all'integrità pubblica, 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 il 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 di “committenza ausiliaria” 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 forma telematica; 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 stata predisposta ed approvata, a fine 2023, la nuova convenzione che disciplina i rapporti fra la Provincia e gli Enti aderenti.*

*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 e dal Ministero delle Infrastrutture (MIT).*

*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).*

*E' 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 - cosa che è in corso di attuazione per mezzo di procedure assunzionali concluse - 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 di Polizia Provinciale rimasto in servizio dopo la riforma Delrio (a tal fine sono state programmate ed attuate due nuove assunzioni nel 2024) 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 e rinnovata fino al 2025, 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 selvaticomeoterma 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 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 dell’anno 2023 e di quelli previsti per l’anno 2024, per gli anni 2025/2027 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, formazione, servizio di avvocatura, i servizi Europa tramite l’apposito ufficio.

## **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) incide 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 nel 2023 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 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 2025).*

#### **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 la nomina delle nuovi 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, gestito in sinergia con gli uffici della Regione,*

*DM 26/04/2022 n. 101 (PROSECUZIONE DM 123/2020) Finanziamento degli interventi relativi a programmi straordinari di manutenzione della rete viaria di province e città metropolitane*

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

L'obiettivo si propone di proseguire le attività che consentono di generare valore nel periodo 2025/2027 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.*

*L'occasione data del PNRR, con numerosi interventi in corso di svolgimento, offre un'opportunità storica di investimento nel complesso e 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 proseguirà 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" confermate anche per il 2025-26, 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 2025/2027 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**

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** della Nota di Aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2025/2027 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 2025/2027, a livello di Ente, tenuto conto dei risultati del 2023 e del 2024 (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: 31/12/2025, 31/12/2026 e 31/12/2027

Indicatore: dato % verificato al 31/12/2025, al 31/12/2026 e al 31/12/2027

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 2025/2027, tenuto conto dei risultati di customer satisfaction del 2023 e 2024, 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 e nel 2024

Tempi: 31/12/2025, 31/12/2026 e 31/12/2027

Indicatore: livello delle risposte verificato al 31/12/2025, al 31/12/2026 e al 31/12/2027

Fonte: dati ufficiali sulle indagini espletate 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.

Tenendo conto delle attività già eseguite relativamente al presente obiettivo 2023 ed alla disponibilità di finanziamento per il settore specifico, ferme restando le finalità originarie, gli obiettivi per il periodo 2025/2026 si definiscono come di seguito.

Il target di miglioramento è confermato nella percentuale di opere di scavalco, 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 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 attività già svolte e della disponibilità di finanziamento per il settore attinente il presente obiettivo strategico, ferme restando le finalità originarie, gli obiettivi per il periodo 2025/2026 si definiscono 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 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 2025/2027 (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.*

### **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 2025

## A) SEGRETERIA GENERALE

**S1.A.1) Predisposizione modelli di determinazione dirigenziale (10%)**

**S1.A.2) Modifica Codice di Comportamento integrativo (10%)**

**S1.A.3) Aggiornamento Regolamento sugli incentivi tecnici alla luce del decreto correttivo del Codice dei Contratti (10%)**

**Interarea con l'Area Amministrativa-Economico-Finanziaria e con l'Area Tecnico-Patrimoniale**

**S2.A.1) Protocollo d'intesa tra la Provincia di Terni e il Comando della Guardia di Finanza di Terni per i controlli a tutela delle risorse del PNRR/PNC e dei Fondi strutturali UE (15%)**

**Interarea con l'Area Amministrativa-Economico-Finanziaria e Area Tecnico-Patrimoniale**

**S2.A.2) Linee Guida per Policy per l'emersione e gestione del conflitto di interessi (15%)**

**S1.A.4) Iniziative di formazione negli ambiti dell'anticorruzione e della contrattualistica pubblica, dell'etica e della legalità come valore pubblico, della trasparenza e degli obblighi di pubblicazione (15%)**

**Interarea con l'Area Amministrativa-Economico Finanziaria**

**S2.A.3) Svolgimento della Giornata della Trasparenza rivolta a tutti i Cittadini, con particolare riferimento agli studenti degli Istituti Superiori di secondo grado del territorio provinciale (15%)**

**Interarea con l'Area Tecnico-Patrimoniale**

**S1.A.5) Regolamento sull'utilizzo del gonfalone della Provincia di Terni (10%)**

## B) AREA AMMINISTRATIVA ECONOMICO FINANZIARIA

**S1.B.1) Progetto di digitalizzazione archivi della Provincia di Terni - art.21 del D.L.19/2024 (8%)**

**Interarea con la Segreteria Generale**

**S1.B.2) Recupero somme da attività sanzionatoria in materia ambientale anni 2022-2023 (7%)**

**S1.B.3) Raccolta dati sulle informazioni richieste dai cittadini al centralino dell'Ente (7%)**

**S1.B.4) Protocollo di Legalità con la Prefettura di Terni per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata (7%)**

**Interarea con l'Area Tecnico-Patrimoniale**

**S2.B.1) Attuazione Piano della comunicazione con eventi 2025 (7%)**

**Interarea con Tutte le Aree e le strutture dell'Ente**

- S1.B.5) Regolamento per la disciplina delle trasferte e dei rimborsi spese sostenute dai dipendenti/amministratori/revisori dei conti (7%)**
- S1.B.6) Regolarizzazione posizioni INPS su richiesta dell'Istituto (7%)**
- S1.B.7) Nuova convenzione per delegazioni convenzionali di pagamento (7%)**
- S1.B.8) Nuovo Regolamento sull'orario di lavoro del personale dipendente (7%)**
- S1.B.9) Attuazione progressioni verticali in deroga e nuove assunzioni (7%)**  
*Interarea con Area Tecnico Patrimoniale*
- S1.B.10) Rispetto dei tempi di pagamento dei documenti contabili (8%)**  
*Interarea con l'Area Tecnico-Patrimoniale e la Segreteria Generale*
- S1.B.11) Completamento chiusura conti correnti postali (7%)**
- S1.B.12) Regolamento sulle entrate provinciali (7%)**
- S1.B.13) Svolgimento della formazione per tutto il personale dell'Ente (7%)**  
*Interarea con Tutte le Aree e le strutture dell'Ente*

### **C) AREA TECNICO PATRIMONIALE**

- 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." (9%)**
- S1.C.1) Riduzione dei tempi dei procedimenti in particolare per quelli connessi alle autorizzazioni. (9%)**
- S3.C.1) Miglioramento della sicurezza dei ponti delle strade provinciali esecuzioni interventi. (8%)**
- S3.C.2) Censimento barriere di protezione viabilità provinciale e regionale (8%)**
- S4.C.3) Pubblicazione avvisi manifestazioni di interesse per PPP su concorsi di progettazione e villaggio (9%)**
- S4.C.4) Ricognizione attrezzature impianti sportivi e palestre e pianificazione nuovi acquisti (8%)**
- S1.C.2) redazione nuovi regolamenti o aggiornamento per attività revisione veicoli leggeri, attività revisione veicoli pesanti, attività di autoscuole e di centro di revisione automobilistica, attività di scuola nautica, attività di consulenza mezzi di trasporto, (8%)**
- S4.C.5) IMPLEMENTAZIONE RECER (REGISTRO DELLE AUTORIZZAZIONI PER IL RECUPERO DEI RIFIUTI) Il RECER è un applicativo, interoperabile con il Catasto Rifiuti e con il Registro Elettronico Nazionale di Tracciabilità dei Rifiuti che all'interno della Piattaforma per il monitoraggio dei piani regionali di gestione dei rifiuti, consente alle autorità di comunicare al momento del rilascio di provvedimenti autorizzatori e in merito agli esiti delle procedure semplificate per l'inizio delle operazioni di recupero di rifiuti. (8%)**

**S4.C.6) Redazione linee guida procedurali per l'attività di dimensionamento rete scolastica primarie e secondaria. (8%)**

**S4.C.7) Ricognizione della documentazione del Piano Territoriale di Coordinamento Provinciale con verifica degli elaborati vigenti, del loro contenuto e del formato di file disponibile, con conseguente riorganizzazione del materiale utile, e pubblicazione dei dati sul sito istituzionale per la consultazione al pubblico. (8%)**

**Interarea con l'area amministrativa economica e finanziaria**

**S1.C.3) revisione modulistica autorizzazione in fascia di rispetto ed implementazione sul sito istituzionale 8%**

**Interarea con l'area amministrativa economica e finanziaria**

**S4.C.8) Seconda parte progetto per la realizzazione ed allestimento dello Spazio De Felice presso il Liceo Artistico. 9%**

## **D) CORPO POLIZIA PROVINCIALE**

**S2.D.1) PRESIDIO TERRITORIO provinciale anche in risposta ad istanze derivanti da accordi tra Enti. (20%)**

**S2.D.2) Coordinamento degli interventi di CONTROLLO FAUNISTICO ex art.19 L.157/1992. (20%)**

**S2.D.3) Incremento attività di vigilanza e controllo di PUBBLICA SICUREZZA (20%)**

**S4.D.1) TUTELA AMBIENTE - Organizzazione ed esecuzione Controlli nel settore Ambientale (20%)**

**Interarea con l'Area Tecnico Patrimoniale**

**S3.D.1) Ricognizione e verifica degli IMPIANTI PUBBLICITARI collocati sulle Strade Provinciali (20%)**

**Interarea con l'Area Tecnico-Patrimoniale e con l'Area Amministrativa Economico Finanziaria**

## **E) AVVOCATURA PROVINCIALE**

**S1.E.1) Protocollo operativo per regolare la funzione consultiva dell'Avvocatura nei confronti degli altri Uffici (30%)**

**S1.E.2) Predisporre report con cadenza trimestrale, relativi ai giudizi pendenti e alle controversie stragiudiziali in corso. (30%)**

**S1.E.3) Migliorare la tempestività dell'attività giudiziale resa dall'Avvocatura all'Amministrazione (40%)**

## **Riepilogo obiettivi operativi derivati da altre sezioni del PIAO**

### **Segreteria generale**

#### **Sezione 2.3**

- S1.A.1) Predisposizione modelli di determinazione dirigenziale
- S1.A.2) Modifica Codice di Comportamento integrativo
- S2.A.2) Linee Guida per Policy per l'emersione e gestione del conflitto di interessi
- S1.A.4) Iniziative di formazione negli ambiti dell'anticorruzione e della contrattualistica pubblica, dell'etica e della legalità come valore pubblico, della trasparenza e degli obblighi di pubblicazione
- S2.A.3) Svolgimento della Giornata della Trasparenza rivolta a tutti i Cittadini, con particolare riferimento agli studenti degli Istituti Superiori di secondo grado del territorio provinciale

#### **Allegato 2**

- S2.A.1) Protocollo d'intesa tra la Provincia di Terni e il Comando della Guardia di Finanza di Terni per i controlli a tutela delle risorse del PNRR/PNC e dei Fondi strutturali UE

### **Area amministrativa economico finanziaria**

#### **Sezione 2.1**

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

#### **Sezione 3.3**

- S1.B.9) Attuazione progressioni verticali in deroga e nuove assunzioni

#### **Sezione 3.4**

- S1.B.13) Svolgimento della formazione per tutto il personale dell'Ente

#### **Sezione 3.5**

- S1.B.1) Progetto di digitalizzazione archivi della Provincia di Terni - art.21 del D.L.19/2024

## **Allegato 2**

S1.B.4 Protocollo di Legalità con la Prefettura di Terni per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata

## **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.1) Miglioramento della sicurezza dei ponti delle strade provinciali esecuzioni interventi.

## **Allegato 2**

S1.C.2) redazione nuovi regolamenti o aggiornamento per attività revisione veicoli leggeri, attività revisione veicoli pesanti, attività di autoscuole e di centro di revisione automobilistica, attività di scuola nautica, attività di consulenza mezzi di trasporto,

S4.C.6) Redazione linee guida procedurali per l'attività di dimensionamento rete scolastica primaria e secondaria.

## **Avvocatura provinciale**

### **Allegato 2**

S1.E.1) Protocollo operativo per regolare la funzione consultiva dell'Avvocatura nei confronti degli altri Uffici

## RIEPILOGO OBIETTIVI PER AMBITO STRATEGICO E STRUTTURE ORGANIZZATIVE

Ambiti strategici/Strutture organizzative	S1) AMBITO STRATEGICO 1 – AZIONE AMMINISTRATIVA DI QUALITA'	S2) AMBITO STRATEGICO 2 – QUALITA' 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	Di cui da altre sezioni del PIAO	Di cui obiettivi interarea	Di cui obiettivi di miglioramento
A) Segreteria generale	5	3			8	6	4	1
B) Area amministrativa economico finanziaria	13	1			14	5	6	1
C) Area tecnico patrimoniale	3		2	7	12	4	2	2
D) Corpo polizia provinciale		3	1	1	5		2	1
E) Avvocatura provinciale	3				3	1		1
Totale obiettivi per ambito strategico	24	7	3	8	42	16	14	6
Distribuzione percentuale degli obiettivi per ambito strategico	57%	17%	7%	19%	100%	38%	33%	14%

Le schede con i singoli obiettivi per ogni struttura organizzativa dell'Ente sono riportati nell'ALLEGATO 5 del presente PIAO.

Inoltre, in linea con quanto previsto dal nuovo Regolamento per la misurazione e la valutazione della Performance, approvato con deliberazione del Presidente n. 25 del 6/3/2025, si riportano nell'ALLEGATO 6 le indagini sulla soddisfazione dell'utenza (customer satisfaction) che l'Ente svolgerà nell'anno 2025. La scelta dei servizi su cui svolgere le indagini tiene conto dei risultati delle indagini precedenti, al fine di valutarne andamento e scostamenti; inoltre, si aggiunge una nuova indagine sull'attività relativa ai Trasporti eccezionali.”



# PROVINCIA DI TERNI

## **PIAO 2025/2027**

### **SEZIONE 2**

#### **VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

##### **2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

## INDICE

<b>PARTE I - PREMESSE</b> .....	<b>994</b>
<b>Articolo 1 - OGGETTO DELLA SOTTOSEZIONE 2.3</b> .....	<b>994</b>
<b>Articolo 2 – I SOGGETTI CHE CONCORRONO ALLA STRATEGIA</b> .....	<b>995</b>
<b>DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b> .....	<b>995</b>
<b>Articolo 3 - PROCEDURE DI FORMAZIONE E ADOZIONE DELLA SOTTOSEZIONE -</b> .....	<b>998</b>
<b>OBIETTIVI GENERALI STRATEGICI</b> .....	<b>998</b>
<b>PARTE II – ANALISI, PONDERAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO</b> .....	<b>100</b>
<b>Articolo 4 – ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO</b> .....	<b>100</b>
<b>Articolo 5 – ANALISI DEL CONTESTO INTERNO</b> .....	<b>100</b>
<b>Articolo 6 - AREE E ATTIVITÀ A RISCHIO - ANALISI DEI PROCESSI, IDENTIFICAZIONE, ANALISI E PONDERAZIONE DEI RISCHI – TRATTAMENTO DEL RISCHIO - MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE</b> .....	<b>100</b>
<b>PARTE III - MISURE DI PREVENZIONE GENERALI</b> .....	<b>109</b>
<b>Articolo 7 - MISURE DI PREVENZIONE COMUNI A TUTTE LE AREE E LE ATTIVITÀ A RISCHIO</b> .....	<b>109</b>
<b>Articolo 8 – OBBLIGHI DELLE SOCIETÀ ED ALTRI ENTI PARTECIPATI</b> .....	<b>134</b>
<b>Articolo 9 - CODICE DI COMPORTAMENTO INTEGRATIVO</b> .....	<b>135</b>
<b>PARTE IV - FORMAZIONE</b> .....	<b>137</b>
<b>Articolo 10 - LA FORMAZIONE DEL PERSONALE IMPIEGATO NEI SETTORI A RISCHIO</b> .....	<b>137</b>
<b>PARTE V - TRASPARENZA</b> .....	<b>139</b>
<b>Articolo 11 - TRASPARENZA E ACCESSIBILITÀ</b> .....	<b>139</b>
<b>Articolo 12 - ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI DELL'AMMINISTRAZIONE</b> .....	<b>139</b>
<b>Articolo 13 - OBIETTIVI IN MATERIA DI TRASPARENZA</b> .....	<b>139</b>
<b>Articolo 14 - SOGGETTI RESPONSABILI</b> .....	<b>140</b>
<b>Articolo 15 - DATI DA PUBBLICARE</b> .....	<b>140</b>

<b>Articolo 16 - IL PROCESSO DI PUBBLICAZIONE E L'AGGIORNAMENTO.....</b>	<b>142</b>
<b>Articolo 17 - CONTROLLO E MONITORAGGIO .....</b>	<b>142</b>
<b>Articolo 18 - SANZIONI .....</b>	<b>143</b>
<b>Articolo 19 - ACCESSO CIVICO e PRIVACY .....</b>	<b>143</b>
<b>PARTE VI - PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, TRASPARENZA E PERFORMANCE .....</b>	<b>146</b>
<b>Articolo 20 - COLLEGAMENTI CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE .....</b>	<b>146</b>
<b>Articolo 21 - VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI .....</b>	<b>147</b>
<b>PARTE VII - DISPOSIZIONI FINALI.....</b>	<b>148</b>
<b>Articolo 22 - MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DELLA SEZIONE 2.3 DEL PIAO</b>	<b>148</b>
<b>Articolo 23 - COMUNICAZIONI .....</b>	<b>149</b>

## PARTE I - PREMESSE

### Articolo 1 - OGGETTO DELLA SOTTOSEZIONE 2.3

1. La presente sottosezione 2.3 del PIAO 2025/2027 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.

Nella materia oggetto di questa sottosezione, è importante tenere conto di quanto previsto dal D.L. 9 giugno 2021, n- 81, dal D.M. 30 giugno 2022, n. 132, degli indirizzi adottati dall’Autorità Nazionale Anticorruzione specie nel dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato dall’ANAC in data 17/1/2023, aggiornato poi con Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, poiché l’aggiornamento 2024, approvato con Delibera n. 31 del 30 gennaio 2025, riguarda esclusivamente i Comuni fino a 5.000 abitanti, 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 2025/2027 (DUP), approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 17 del 23 settembre 2024, poi aggiornato con delibera n. 28 del 9 dicembre 2024, che 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) nel quale si prevede, “in prosecuzione agli obiettivi previsti per l’anno 2023 e per l’anno 2024, per gli anni 2025/2027: la formazione del personale dell’Ente su integrità pubblica, codice di comportamento e, più in generale, su anticorruzione e trasparenza, cui va ad aggiungersi il tema dell’antiriciclaggio; la prosecuzione nell’attività di revisione dell’impianto regolamentare dell’Ente nell’ottica della semplificazione, dell’accesso, della trasparenza, della tutela dei dati personali; l’organizzazione e lo svolgimento della “Giornata della Trasparenza”, coinvolgendo gli Istituti Superiori del territorio; l’entrata a regime del nuovo sistema di valutazione della performance del personale e delle strutture dell’Ente. Verranno predisposti scadenziari, modelli per le dichiarazioni e sistemi di monitoraggio in grado di gestire nel corso dell’anno l’intero processo di attività legale all’integrità pubblica, che è strettamente funzionale alla creazione di Valore Pubblico”.

2. Occorre inoltre tenere in particolare conto degli atti legislativi fondamentali in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza quali la Legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, delle principali novità normative/amministrative/organizzative, delle questioni relative:

- alle indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi contenute nell’Allegato 1 al PNA 2019;
- 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*;
- alle indicazioni contenute nelle Linee Guida in tema di *pantouflage* adottate dall’autorità anticorruzione con delibera n. 493 del 25 settembre 2024;
- 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 disposizioni integrative e correttive al codice dei contratti pubblici di cui al D.Lgs. 31 dicembre 2024, n. 209;
- 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 Transparency International sulla percezione della corruzione a livello nazionale e globale - anno 2024.

3. 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.

4. 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;

Provincia di Terni

- 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 delibazione 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, 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. 17 del 23 settembre 2024 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025/2027 e con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 28 del 9 dicembre 2024 è stata approvata la Nota di Aggiornamento del DUP 2025/2027; 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 2024 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 2024, proseguendo la proficua attività posta in essere nel 2022 e nel 2023;

- in data 17 dicembre 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 17 dicembre 2024 al 15 gennaio 2025– non sono pervenute osservazioni;

- in data 25 gennaio 2025 è stata pubblicata sul sito web dell'Ente la Relazione annuale del RPCT sull'attività 2024, 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 2025/2027 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	<b>Discrezionalità:</b> 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	<b>Coerenza operativa:</b> 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	<b>Rilevanza degli interessi “esterni”</b> 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	<b>Livello di opacità del processo</b> , 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	<b>Presenza di “eventi sentinella”</b> 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	<b>Livello di attuazione delle misure di prevenzione sia generali sia specifiche previste dal PTPCT per il processo/attività,</b> 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	<b>Segnalazioni, reclami</b> 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	<b>Presenza di gravi rilievi a seguito dei controlli interni di regolarità amministrativa</b> (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	<b>Capacità dell'Ente di far fronte alle proprie carenze organizzative nei ruoli di responsabilità</b> (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	<b>Impatto sull'immagine dell'Ente</b> 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	<b>Impatto in termini di contenzioso</b> , 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	<b>Impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio</b> , 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	<b>Danno generato</b> 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 2025-2027, le seguenti **misure generali** finalizzate a contrastare o a contenere il rischio di corruzione negli ambiti richiamati, di seguito specificate.

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, al fine di imprimere un'ulteriore avanzamento al processo di progressiva digitalizzazione di tutti i provvedimenti dell'Ente.

Nella sezione 2.3 del PIAO 2024/2026 è stato inserito uno specifico obiettivo gestionale per il 2024 concernente la digitalizzazione completa degli atti di liquidazione, nell'ambito di un più ampio progetto per la gestione completamente informatizzata dei pagamenti dell'Ente.

**OBIETTIVO 2025: adozione di modelli di determinazione dirigenziale da inserire nella piattaforma digitale per la gestione dei provvedimenti amministrativi 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 9 bis, 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

La provincia di Terni, con Deliberazione consiliare n. 23 del 21 luglio 2020, ha approvato il Regolamento sui controlli interni, modificato poi con Deliberazione consiliare n. 4 del 21 gennaio 2025.

L'aggiornamento del Regolamento sui controlli interni costituiva anche obiettivo operativo previsto nella sezione 2.2 del PIAO 2024/2026 (S1.A.1).

Tale rivisitazione è stata finalizzata da un lato a meglio applicare i principi di gestione per impatti e risultati con la finalità di creare Valore pubblico, di cui all'articolo 6 del D.L. 80/2021 che ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), dall'altro ad introdurre nel regolamento le specifiche forme di controllo collaborativo per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

I controlli interni 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 del 10% 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, ormai recepita nell'aggiornamento del citato Regolamento sui controlli interni, 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.

#### 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 2025, 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 i Dirigenti generali delle amministrazioni dello Stato di disporre, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva., ma, trattandosi di norma di principio, è sicuramente applicabile a tutte le amministrazioni di cui all’art. 1, co. 2, dello stesso d.lgs. n. 165.

L’Autorità Anticorruzione nelle “Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’articolo 16, comma 1, lettera l-quater, del D.Lgs. n. 165/2001” adottate con delibera n. 215 del 26 marzo 2020 ha chiarito come l’istituto in esame trovi applicazione con riferimento a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l’amministrazione:

dipendenti e dirigenti, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato ovvero con contratti a tempo determinato.

Un approfondimento particolare va compiuto con riferimento agli incarichi amministrativi di vertice, così come definiti dall'art. 1, co. 2, lettera i), del d.lgs. n. 39 del 2013, nel cui novero rientra anche quello del Segretario generale, incarichi che sono conferiti sulla base di un rapporto fiduciario e, di norma, possono essere revocati nell'ipotesi di interruzione di quest'ultimo. In tal caso l'amministrazione, in luogo della rotazione straordinaria, valuterà il persistere o meno del rapporto fiduciario alla luce dei fatti accaduti.

La rotazione straordinaria è 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 l'ANAC è intervenuta anche 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, sovrine 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 i presupposti della rotazione straordinaria riguardino il Segretario Generale, il Presidente della Provincia- dovrà valutare il permanere o meno del rapporto di fiducia.

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.

Quanto alla durata di efficacia del provvedimento di rotazione straordinaria, dovendo questo coprire la fase che va dall’avvio del procedimento all’eventuale decreto di rinvio a giudizio, questa è fissata nel termine di due anni, decorso il quale, in assenza di rinvio a giudizio, il provvedimento perde la sua efficacia (LL.GG ANAC adottate con Delibera n. 215 del 16 marzo 2019).

#### 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).

**Il Consiglio provinciale, con deliberazione n. 8 del 5/3/2025 ha provveduto ad approvare il “Regolamento disciplinante l’affidamento di contratti pubblici sotto-soglia”, regolamento che costituiva obiettivo operativo, previsto nella sezione 2.2. del PIAO 2024-2026 (S1.B.16).**

#### 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. La richiesta di autorizzazione deve essere effettuata utilizzando il **modello (I.2) di cui all'Allegato 3 del presente PIAO**.

In ogni caso, il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'Amministrazione, utilizzando il **modello (I.1) di cui all'Allegato 3 del presente PIAO**, anche l'attribuzione di incarichi gratuiti, sempreché 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.

**Il Presidente della Provincia con delibera n. 26 del 6/3/2025 ha approvato il “Regolamento provinciale per la disciplina dello svolgimento di incarichi ed attività extraistituzionale da parte del personale dipendente” avente per oggetto la disciplina dei criteri e delle modalità per lo svolgimento di incarichi ed attività extraistituzionali da parte del personale dipendente della Provincia di Terni, dirigente e non, a tempo indeterminato o determinato, compreso eventuale personale incaricato ai sensi degli artt. 90 e 110 del D.Lgvo 267/2000. Tale regolamento costituisce obiettivo operativo previsto nella Sezione 2.2 del PIAO 2022-2024 ( S1.B.7).**

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” con cui ha fornito indicazioni sulla presentazione ad ANAC e relativa gestione delle segnalazioni esterne, così come previsto dall'articolo 10 del D.Lgs. n. 24/2023.

A completamento e ad integrazione delle indicazioni fornite nella Delibera di cui sopra, l'Autorità anticorruzione, il 7 novembre 2024, ha adottato lo schema, in consultazione, di nuove Linee Guida (LLGG) in materia di Whistleblowing sui canali interni di segnalazione volte a fornire indicazioni sulle modalità di gestione dei canali interni di segnalazione.

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 modalita' 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.

L'Ente provvederà a registrare tale tipologia di segnalazioni anonime e a conservare la relativa documentazione.

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.

Il legislatore ha inteso incoraggiare il ricorso ai canali interni all'Ente, in quanto più prossimi all'origine delle questioni oggetto delle segnalazioni: una più efficace prevenzione e un pronto accertamento delle violazioni passano, infatti, attraverso l'acquisizione di informazioni pertinenti da parte dei soggetti maggiormente vicini all'origine delle violazioni stesse.

La preferenza accordata ai canali interni si evince anche dalla circostanza che, solo laddove si verificano le particolari condizioni, sopra riportate, le persone segnalanti possono fare ricorso al canale esterno, attivato presso ANAC.

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, 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, previo consenso della persona segnalante, o comunque a verbalizzare il colloquio con il segnalante, avvenuto tramite collegamento telefonico, telematico o incontro in presenza fissato entro un termine ragionevole. Il verbale dovrà essere sottoscritto anche dal segnalante.

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 versi in situazioni di conflitto di interesse rispetto alla segnalazione ricevuta ovvero sia laddove il RPCT coincide con la persona segnalante, con il segnalato o si trova in una delle situazioni di conflitto tipiche e atipiche di cui all'articolo 51 c.p.c. o agli artt. 6 e 7 del D.P.R. n. 62/2013 o in caso di assenza temporanea la segnalazione verrà gestita dal Vice Segretario Generale dell'Ente.

Qualora anche il sostituto, si trovi in una delle ipotesi di conflitto di interessi richiamate sopra con riferimento al RPCT, la persona segnalante può rivolgersi ad ANAC mediante il canale esterno.

In presenza di una segnalazione di whistleblowing l'attività del RPCT è articolata come segue:

- avviso di ricevimento della segnalazione. Il RPCT rilascia alla persona segnalante tale avviso entro sette giorni dalla presentazione della segnalazione stessa. L'avviso assume carattere meramente informativo nei confronti del segnalante e, a seconda della modalità utilizzata, sarà comunicato mediante la piattaforma informatica o laddove utilizzato un canale interno diverso dalla piattaforma al recapito indicato dalla persona segnalante nella segnalazione;
- esame preliminare della segnalazione ricevuta. Durante tale fase il RPCT valuta l'ammissibilità della segnalazione e quindi la sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi definiti dal legislatore per effettuare la segnalazione;
- istruttoria della segnalazione. Una volta appurato che la segnalazione è ammissibile il RPCT procede con l'istruttoria vera e propria, che consiste nell'effettuare una prima imparziale deliberazione sulla sussistenza e sulla fondatezza 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;

- riscontro alla persona segnalante. Il RPCT è tenuto a comunicare alla persona segnalante gli esiti relativi alla segnalazione: l'archiviazione, l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi competenti.

Il d.lgs. n. 24/2023 prevede che il riscontro debba essere fornito al segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione. Come già chiarito nelle LLGG dell'Autorità Anticorruzione n. 311/2023, il termine non è perentorio. Può, infatti, verificarsi che alcuni accertamenti e analisi richiedano tempi maggiori. In tal caso, il riscontro alla persona segnalante assume un carattere interlocutorio ed è volto ad informarlo circa lo stato di avanzamento dell'istruttoria da parte del RPCT e/o delle attività che quest'ultimo intende svolgere.

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 delibazione 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.

#### *Whistleblowing e codice di comportamento*

L'applicazione della disciplina del whistleblowing ha delle ricadute anche sui doveri di comportamento del personale, pertanto nel corso del 2025, come risulta specificato anche nell'articolo 9 della presente sezione, si procederà ad inserire nel codice di comportamento integrativo apposite disposizioni dedicate al whistleblowing in cui specificare i doveri di tutti i soggetti coinvolti.

#### 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. L'interesse privato può riguardare tanto aspetti finanziari ed economici, quanto derivare da legami specifici di parentela, affinità, convivenza o relazioni abituali con le persone interessate alle decisioni amministrative oppure da grave inimicizia, o, comunque da gravi ragioni di convenienza.

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.

La norma intende quindi includere nel suo campo di applicazione, ogni situazione di conflitto di interesse che possa minare il trasparente, corretto e imparziale svolgimento della gara; ciò in quanto il concetto di conflitto di interesse è posto a presidio del principio costituzionale di imparzialità dell'azione amministrativa ed ha portata ampia e atipica, abbracciando tutte le situazioni in cui si determina, anche solo a livello potenziale, il rischio di una contaminazione tra la sfera personale del dipendente pubblico e quella istituzionale delle funzioni cui è preposto.

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.

**OBIETTIVO 2025: adozione di un modello di policy per l'emersione e gestione del conflitto di interessi**

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.

Pertanto, l'avvio, da parte del RPCT del procedimento volto ad accertare la sussistenza di una causa di inconfiribilità costituisce l'atto iniziale di un'attività che comprende anche l'accertamento, nell'ambito di un successivo ed eventuale procedimento sanzionatorio, dell'elemento psicologico di colpevolezza in capo al soggetto che ha conferito l'incarico.

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, ed è questa la ragione per cui l'atto di contestazione, oltre a contenere una breve indicazione del fatto, della nomina ritenuta inconfiribile e della norma che si assume violata, contiene anche l'invito, rivolto agli interessati a presentare memorie a discolpa, in un termine tale da consentire l'esercizio del diritto di difesa.

**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")

Pantouflage parola di origine francese che viene utilizzata nel linguaggio corrente per indicare il passaggio di dipendenti pubblici al settore privato, è una misura di prevenzione della corruzione che agisce sulla fase successiva alla cessazione del rapporto di lavoro con una pubblica amministrazione.

Si tratta di un'ipotesi di incompatibilità successiva che si affianca ai meccanismi di inconferibilità, cioè i divieti temporanei di accesso ad una carica o ad un incarico, e di incompatibilità ossia il divieto di cumulo di più cariche o incarichi, previsti dal D.Lgvo 39/2013.

Tali misure hanno il comune fine di neutralizzare possibili conflitti di interesse nello svolgimento di funzioni e di incarichi attribuiti a un dipendente pubblico al fine di salvaguardare l'imparzialità dell'azione amministrativa.

L'istituto è normato dall'articolo 53, comma 16 ter del D. Lgvo 165/2001, introdotto dall'articolo 1, c. 42 lett. 1) della L. 190/2012. Tale norma dispone 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 (cd. "periodo di raffreddamento"), 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 sanzioni che hanno effetti sul contratto di lavoro dell'ex dipendente pubblico e sull'attività contrattuale dei soggetti privati che abbiano assunto o conferito un incarico all'ex dipendente pubblico.

Nello specifico:

- i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto ad un ex dipendente pubblico sono nulli. È inoltre previsto l'obbligo per l'ex "dipendente pubblico" di restituire i compensi eventualmente percepiti, riferiti a detti contratti o incarichi.

L'ANAC nelle Linee Guida n.1 adottate con Delibera n. 493 del 25 settembre 2024 ha chiarito che destinatario della restituzione è il soggetto privato che ha erogato i compensi all'ex dipendente pubblico, mentre soggetto obbligato alla restituzione è l'ex dipendente pubblico. Trattasi infatti di una restituzione derivante dalla nullità legale ex tunc del contratto di lavoro;

- i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, decorrenti dalla data di stipula del contratto di lavoro/incarico con l'ex dipendente pubblico.

Al fine di perimetrare l'ambito soggettivo di applicazione dell'istituto in esame occorre far riferimento oltre che all'articolo 53, comma 16 ter del D. Lgvo 165/2001 anche all'articolo 21 del D. Lgvo 39/2013 il quale, ai soli fini dell'applicazione del divieto di pantouflage, ricomprende nella nozione di dipendenti pubblici anche i titolari di uno degli incarichi di cui al D.Lgvo 39/2013, nonché i soggetti esterni con i quali l'amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

Pertanto, sono soggetti al divieto di pantouflage con riferimento alle pubbliche amministrazioni:

- i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- il personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o autonomo;
- i titolari di incarichi di cui all'articolo 21 del D. Lgvo n. 39/2013 ovvero gli incarichi amministrativi di vertice nel cui novero rientra il Segretario generale, gli incarichi dirigenziali interni e gli incarichi dirigenziali esterni, possono citarsi a tale ultimo riguardo gli incarichi conferiti ai sensi dell'articolo 110 del D.Lgvo 267/2000.

I soggetti sopra individuati sono destinatari del divieto solo laddove esercitino poteri autoritativi e/o negoziali nei confronti di soggetti privati presso cui sono chiamati a svolgere un incarico o a prestare un servizio. Non influisce, invece, sull'applicazione o meno del divieto l'occasionalità dell'attività svolta nell'ente di provenienza.

Il divieto di pantouflage, come si è detto, presuppone che un dipendente pubblico, una volta cessato dal servizio, svolga la propria attività lavorativa o professionale presso un soggetto privato nei cui confronti abbia esercitato poteri autoritativi o negoziali.

Nella nozione di soggetti privati rientrano enti privati quali: fondazioni, associazioni, imprese e studi professionali abilitati. Il divieto di pantouflage, come chiarito dall'Autorità anticorruzione nel PNA 2022, non trova applicazione agli enti privati in destinazione costituiti successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente, così come alle società in house in quanto tali Enti costituiscono *longa manus* delle pa (LL.GG. Anac 2024).

Per definire l'ambito oggettivo di applicazione del divieto di pantouflage è necessario perimetrare il concetto di "poteri autoritativi e negoziali" i quali in una pubblica amministrazione implicano l'adozione di provvedimenti atti ad incidere unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari.

L'Autorità anticorruzione, nelle Linee Guida del 2024, ha ricondotto, ad esempio, in tale ambito gli atti adottati dai titolari di incarichi dirigenziali, dai titolari di incarichi amministrativi di vertice, gli atti adottati dal Responsabile Unico del progetto, nelle diverse fasi del procedimento di gara. Costituiscono inoltre espressione di poteri autoritativi e negoziali: gli atti endoprocedimentali obbligatori (ad esempio: pareri, perizie, certificazioni), la cui adozione è tale da incidere in maniera

significativa sul contenuto della decisione oggetto del provvedimento finale e gli atti adottati nell'esercizio di poteri ispettivi.

Il divieto di *pantouflage* implica, tra l'altro, che il dipendente pubblico, alla cessazione dal servizio, svolga attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione, nel cui novero rientrano rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato e incarichi o consulenze a favore di soggetti privati.

Vale precisare che il divieto concerne sia rapporti di lavoro subordinato sia incarichi per ricoprire determinate posizioni nell'ente privato di destinazione. In ogni caso deve trattarsi di attività connotate dai caratteri di stabilità e continuità.

Il divieto di *pantouflage* trova inoltre applicazione alle attività professionali sia svolte a titolo oneroso e che a titolo gratuito.

Per quanto detto sopra 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 (**modello H di cui all'Allegato 3 al PIAO**);

4. previsione della trasmissione, annualmente nei tre anni successivi alla cessazione dal servizio, di una dichiarazione dell'ex dipendente ai sensi del D.P.R. n. 445/2000 che attesti l'assenza di violazione del divieto con l'impegno ad aggiornarla in caso di variazioni intervenute nel corso dell'anno.

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.

Nel PIAO 2024/2026 è stato inserito un obiettivo relativo ai controlli sul 30% del personale cessato nell'ultimo triennio che abbia reso la dichiarazione di impegno al rispetto del divieto, seguendo un criterio di rotazione e dando priorità a coloro che abbiano rivestito ruoli apicali.

#### 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 di cui all'Allegato 3 al PIAO).

L'Amministrazione provvede a pubblicare nella sezione Amministrazione Trasparente, nelle apposite sotto sezioni dedicate, i *curricula* dei componenti 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:**

Provincia di Terni

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:**

Provincia di Terni

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.

Con decreto del Presidente della Provincia n. 50 del 24 giugno 2024 è stato nominato il Dott. Paolo Ricciarelli, Segretario Generale e Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza della Provincia di Terni, quale Gestore delle Segnalazioni Antiriciclaggio, ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 21 novembre 2007.

Il Segretario Generale, con Direttiva (prot.n. 10312 del 2 luglio 2024) ha adottato le "Linee guida in materia di procedure organizzative finalizzate al contrasto dei fenomeni di riciclaggio", la cui finalità è quella di disciplinare le procedure interne volte ad assicurare il riconoscimento da parte delle strutture dell'Ente di operazioni c.d. sospette, favorendone, l'efficace rilevazione e, allo stesso tempo, garantire la tempestività delle comunicazioni alla U.I.F. e la riservatezza dei soggetti coinvolti nell'effettuazione della comunicazione stessa. L'adozione di tali linee Guida costituiva anche obiettivo operativo previsto nella sezione 2.2. del PIAO 2024/2026 (S1.A.4).

## Articolo 8 – OBBLIGHI DELLE SOCIETÀ ED ALTRI ENTI PARTECIPATI

1. Con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 32 del 20 dicembre 2024 la Provincia di Terni ha approvato la ricognizione di tutte le partecipazioni societarie possedute alla data del 31 dicembre 2023, in ottemperanza alla revisione ordinaria delle partecipate di cui all'articolo 20 del D.Lgvo 175/2016.

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. 18 del 23 settembre 2024 è stato approvato il bilancio consolidato 2023.

4. Con deliberazione del Presidente della Provincia n. 118 del 16 dicembre 2024 è stato individuato il Gruppo Amministrazione Pubblica per l'esercizio 2024 nonché l'elenco degli organismi, enti e società che compongono il perimetro di consolidamento ai fini della predisposizione del bilancio consolidato per l'esercizio 2024;

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. 2 bis del D.Lgs. 33/2013:

UMBRIA TPL E MOBILITA' SPA	<b>Società in controllo pubblico - art. 2bis, comma 2, lett b) D. Lgs. 33/2013</b>
SVILUPPUMBRIA SPA	<b>Società in controllo pubblico - art. 2bis, comma 2, lett b) D. Lgs. 33/2013</b>
PUNTOZERO SCARL	<b>Società in controllo pubblico - art. 2bis, comma 2, lett b) D. Lgs. 33/2013</b>
CONSORZIO SCUOLA UMBRA DI AMMINISTRAZIONE PUBBLICA	<b>Ente pubblico art. 2bis, comma 1, D. Lgs. 33/2013</b>
ASSOCIAZIONE GAL TRASIMENO ORVIETANO	<b>Associazione - art. 2bis, comma 3, D. Lgs. 33/2013 – solo trasparenza per attività pubblicistiche esercitate</b>

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'Autorità Anticorruzione anche di recente ha raccomandato alle pubbliche amministrazioni di procedere ad un adeguamento dei codici di comportamento integrativi sia al fine di inserirvi apposite disposizioni dedicate al whistleblowing in cui richiamare i doveri di tutti i soggetti coinvolti (schema di Linee Guida sui

canali interni di segnalazione) sia al fine di introdurre disposizioni volte a garantire il rispetto del divieto di pantouflage (PNA 2002).

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", nonché nella sezione Amministrazione Trasparente-sotto-sezione "disposizioni generali"- "Atti generali".

**OBIETTIVO 2025: aggiornamento del Codice di comportamento integrativo anche in relazione all'istituto del whistleblowing e a quanto previsto da A.N.A.C. sia nel PNA 2022 sia nelle Linee Guida n. 1 adottate con Delibera n. 493 del 2024 in materia di pantouflage.**

## 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.

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. Nel 2024 sono state svolte tre iniziative formative sui seguenti temi: nuovo Codice dei contratti- Antiriciclaggio e Anticorruzione; Protezione dei dati personali, trasparenza e cybersicurezza; Integrità pubblica, conflitto di interessi e pantouflage.

**9. OBIETTIVO 2025: tenendo conto delle esigenze emerse e degli Obiettivi Strategici previsti nel D.U.P. 2025/2027 formalmente approvato (che prevede percorsi formativi su integrità pubblica, codice di comportamento, e più in generale su anticorruzione e trasparenza) si prevedono le seguenti iniziative di formazione:**

**- Correttivo al Codice dei contratti pubblici-Trasparenza e Anticorruzione;**  
**- L'Etica e la legalità come valore pubblico;**  
**-Trasparenza e obblighi di pubblicazione**

con docenza interna ed esterna da definire, il tutto per un totale di almeno **7,5 ore** documentate.

Al riguardo si evidenzia l'obbligatorietà, per le pubbliche amministrazioni, della formazione in materia di:

- prevenzione della corruzione (Legge n. 190 del 2012, art. 5);
- etica, trasparenza e integrità (D.Lgvo 165/2001, art. 54, c. 7).

L'importanza della formazione in aree come quella dell'etica è stata di recente ribadita dal Ministro per la Pubblica Funzione, nella direttiva del 16 gennaio 2025 laddove viene rimarcato come "le persone che ricevono formazione in aree come l'etica sono meglio preparate a prendere decisioni che contribuiscono alla creazione di valore pubblico".

10. Al termine di ciascun incontro formativo, verrà fornito ai partecipanti un questionario di apprendimento anche al fine di monitorare l'impatto della formazione sul personale coinvolto.

Inoltre, all'esito della formazione, verrà nella relazione annuale, il Responsabile della prevenzione della corruzione, anche avvalendosi delle relazioni dei Dirigenti, riporta gli esiti del monitoraggio ed i risultati ottenuti.

11. 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.

12. 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 2025: Entro dicembre 2025 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 e tenuto conto dei tre schemi di pubblicazione, di cui agli articoli 4 bis (utilizzo delle risorse pubbliche), 13 (organizzazione) e 31 (controlli su attività e organizzazione) del D.Lgvo n. 33/2013, approvati da ANAC con delibera n. 495 del 25 settembre 2024 e delle connesse istruzioni operative, 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 ipertuale 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 oggetto di pubblicazione rispondono ai seguenti requisiti di qualità:

- integrità: il dato non deve essere parziale;
- completezza: la pubblicazione deve essere esatta e accurata. Mentre l'esattezza fa riferimento alla capacità del dato di rappresentare correttamente il fenomeno che intende descrivere, invece, l'accuratezza alla capacità del dato di riportare tutte le informazioni richieste dalle previsioni normative;
- tempestività e costante aggiornamento: il dato deve essere attuale e aggiornato rispetto al procedimento a cui inerisce. In corrispondenza di ciascun contenuto della sezione "Amministrazione trasparente" sono indicate anche le tempistiche con cui la Provincia di Terni provvede all'aggiornamento dei contenuti;
- semplicità di consultazione;
- facile accessibilità e riutilizzabilità: il dato è 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 dei privati, enti, aziende e di chiunque sia interessato, in linea con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni;
- conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione;
- indicazione della loro provenienza: laddove il dato è il risultato di una rielaborazione ne viene indicata la fonte.

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, come di recente ribadito dal Consiglio di Stato con sentenza n.267 del 2025; 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), nonché gli altri requisiti di qualità del dato oggetto di pubblicazione riportati all'articolo 15.

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 può 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.

Nel corso del 2024:

- Il Segretario Generale ha adottato in data 11 luglio 2024 le "Linee guida redazione pubblicazione atti" aventi lo scopo di assicurare la correttezza e la regolarità della pubblicazione di dati, informazioni, atti e documenti all'Albo Pretorio e nella Sezione Amministrazione Trasparente di cui al D.Lgvo n. 33/2013 e di

definire un quadro unitario di misure ed accorgimenti volti ad individuare opportune cautele che occorre applicare nei casi in cui si effettuino attività di diffusione di dati personali sul proprio sito web istituzionale per finalità di trasparenza e di pubblicità dell'azione amministrativa;

- il Presidente della Provincia, con delibera n. 99 del 19 novembre 2024 ha approvato l'aggiornamento al Registro delle attività di Trattamento della Provincia di Terni, di cui all'articolo 30 del Regolamento UE 2016/679, avente fra i suoi allegati anche la disciplina relativa alla procedura da seguire in ipotesi di violazione dei dati personali, obiettivo operativo previsto nella Sezione 2.2 del PIAO 2024/2026 (S1.A.6).

## **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 (analisi dei rischi), 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 2025**

- Allegato 2 del PIAO (processi 5.2, 5.3, 5.4):

**OBIETTIVO:** Entro il 31/05/2025 approvazione, sottoscrizione ed attuazione del Protocollo d'intesa con il Comando della Guardia di Finanza di Terni per i controlli a tutela delle risorse del PNRR/PNC e dei Fondi strutturali UE;

- Allegato 2 del PIAO (processi 2.12, 2.15, 3.1, 3.10, 5.2, 5.3, 6.2, 6.4):

**OBIETTIVO:** Entro il 30/06/2025 approvazione, sottoscrizione ed attuazione del Protocollo di Legalità con la Prefettura di Terni per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata;

- Allegato 2 del PIAO (processo 3.17):

**OBIETTIVO:** Entro il 31/12/2025 redazione nuovi regolamenti / aggiornamento regolamenti esistenti per attività revisione veicoli leggeri, attività revisione veicoli pesanti, attività di autoscuole e di centro di revisione automobilistica, attività di scuola nautica, attività di consulenza mezzi di trasporto;

- Allegato 2 del PIAO (processo 3.18):

**OBIETTIVO:** Entro il 30/09/2025 redazione linee guida procedurali per l'attività di dimensionamento rete scolastica primaria e secondaria;

- Allegato 2 del PIAO (processo 7.4):

**OBIETTIVO:** Entro il 30/09/2025 redazione Protocollo operativo per regolare la funzione consultiva dell'Avvocatura nei confronti degli altri Uffici dell'Ente;

- Articolo 7, comma 1, lettera a della presente sezione 2.3:

**OBIETTIVO:** entro il 30 settembre 2025 adozione di modelli di determinazioni dirigenziali da inserire nella piattaforma digitale dei provvedimenti amministrativi dell'Ente;

- **Articolo 7, comma 1, lettera h della presente sezione 2.3:**

**OBIETTIVO:** entro il 30/09/2025 adozione di un modello di policy per l'emersione e gestione del conflitto di interessi;

- **Articolo 9 della presente sezione 2.3**

**OBIETTIVO:** entro il 31 ottobre 2025 aggiornamento del codice di comportamento integrativo anche in relazione all'istituto del whistleblowing e a quanto previsto da A.N.A.C. sia nel PNA 2022 sia nelle Linee Guida n. 1 adottate con Delibera n. 493 del 2024 in materia di pantouflage;

- **Articolo 10 della presente sezione 2.3**

**OBIETTIVO:** : Entro il 2025 è previsto lo svolgimento delle iniziative di formazione negli ambiti dell'anticorruzione, della trasparenza, dell'integrità pubblica e dei contratti pubblici.

- **Articolo 13 della presente sezione 2.3**

**OBIETTIVO:** entro il 31/12/2025 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.

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.

\*\*\*\*\*



**“PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE  
DELLA PROVINCIA DI TERNI 2025 – 2027”  
(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 consiglieria 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 2025 - 2027 della Provincia di Terni, in continuità con il precedente piano 2024 - 2026, 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 2025 -2027 della Provincia è stato inviato alla Consigliera di parità della Regione dell'Umbria e della Provincia di Terni per acquisire il prescritto parere.

Con Determinazione Dirigenziale n. 136 del 07.03.2025, come rettificata con Determinazione Dirigenziale n. 151 del 11/03/2025, dopo un lungo periodo in cui non è stato possibile istituire il Comitato Unico di Garanzia CUG per mancanza di candidature sia interne sia come designazioni da parte delle OO.SS., si è proceduto alla designazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia CUG della Provincia di Terni; tale organismo dovrà ora procedere con l'insediamento ai fini dell'avvio delle attività di competenza, fra cui la proposta di P.A.P.; nelle more, per il P.A.P. 2025/2027 verrà acquisito il parere del CUG.

L'attuazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2025 - 2027 è demandata a tutti i Direttori delle Aree ed 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'azione propositiva e propulsiva 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 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 conforme 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 le stesse opportunità di valorizzazione e di 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.14 dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari ed EQ (ex Cat.D); di questi n. 8 sono uomini e n. 6 sono donne;
- c) particolare considerazione delle esigenze del personale legate a cause familiari o a 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 proceduto all'aggiornamento della modulistica alle novità introdotte dalla normativa, rendendola quindi disponibile a tutti i dipendenti con la pubblicazione sul 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, con particolare attenzione alle esigenze rappresentate dai lavoratori per finalità di conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
- 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 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 rendono più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, fa crescere l'organizzazione e migliora i suoi risultati.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, nell'arco del triennio 2025 – 2027, 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) definizione della strategia e 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 (*smart working*) 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 31.12.2024 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne, con percentuali di circa il 69% di presenza maschile e di circa il 31% di presenza femminile:

Personale in servizio al 31.12.2024	Tempo indeterminato		
	Uomini	Donne	Totale
Aree/Struttura			
Segreteria Generale (compreso Segretario)	2	4	6
Area Amministrativa Economico – Finanziaria	22	29	51
Area Tecnico Patrimoniale con dirigente	74	12	86
Polizia provinciale	6	1	7
Avvocatura provinciale		1	1
<b>TOTALE</b>	<b>104</b>	<b>47</b>	<b>151</b>

**Personale di ruolo per genere e per area**

L'area più rappresentata è l'area degli operatori esperti con 66 dipendenti di ruolo, seguita dall'area degli istruttori con 42 e dall'area dei Funzionari ed EQ con 35 dipendenti.

Area	Uomini	Donne	Totale
Area degli operatori	4	-	4
Area degli operatori esperti	59	7	66
Area degli istruttori	24	19	43
Area dei Funzionari ed EQ	15	20	35
Dirigente - Segretario	2	1	3

La distribuzione per genere all'interno delle aree rileva una maggioranza maschile all'89% nell'area degli operatori esperti, circa il 55% nell'area degli istruttori mentre per quanto riguarda l'area dei Funzionari e della EQ si evidenzia una maggioranza femminile (57%).

**Personale di ruolo in part-time**

Il personale di ruolo in part-time è pari al 1,00% 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

**Art. 4 Gli obiettivi e le azioni**

Nel corso degli anni 2025, 2026 e 2027 questa Amministrazione provinciale, in un'ottica di coerenza e continuità con il precedente PAP 2024-2026, 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

<b>OBIETTIVO 1</b>	<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"> <li>○ 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;</li> <li>○ 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;</li> <li>○ 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>;</li> <li>○ 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></li> <li>○ 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;</li> <li>○ 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);</li> <li>○ 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"> <li>- la possibilità di effettuare le riunioni del Comitato in orario di lavoro;</li> <li>- la partecipazione alla predisposizione del piano di formazione;</li> <li>- ottenere adeguato riconoscimento delle attività poste in essere come componente del CUG nell'ambito del sistema di misurazione della Performance all'interno dell'Ente.</li> </ul> </li> </ul>

<b>OBIETTIVO 2</b>	<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"> <li>○ 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;</li> <li>○ 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;</li> <li>○ 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;</li> <li>○ a migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti;</li> <li>○ a creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance individuale e a favorire l’utilizzo della professionalità acquisita;</li> <li>○ ad adottare/aggiornare regolamenti inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale;</li> <li>○ 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;</li> </ul> <p>Ed inoltre, in stretta collaborazione con il CUG,:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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;</li> <li>○ ad analizzare gli esiti dell’indagine ed individuare le relative criticità;</li> <li>○ ad elaborare proposte finalizzate al superamento delle eventuali criticità emerse.</li> </ul>

<b>OBIETTIVO 3</b>	<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"> <li>○ 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.); <i>a tal proposito, va segnalata la recente 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". 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:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>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 SULL'ETICA E LA LEGALITA' COME VALORE PUBBLICO; 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".</i></li> <li>- <i>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;</i></li> <li>- <i>di adottare Codici etici e di condotta;</i></li> <li>- <i>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</i></li> </ul> </li> </ul>

	<p style="text-align: center;"><i>RELATIVA AL PIANO DI FORMAZIONE, LA PROVINCIA DI TERNI ADERISCE AL PROGETTO NAZIONALE SYLLABUS.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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.</li> </ul>
<b>OBIETTIVO 4</b>	<i>Conciliazione vita personale/lavoro</i>
	<p>In tale ambito la Provincia si impegna:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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);</li> <li>○ 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;</li> <li>○ a potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro;</li> <li>○ 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.</li> <li>○ a promuovere e migliorare costantemente il processo del lavoro agile avviato con i propri dipendenti dal mese di <u>marzo 2025</u> con le modalità definite nel POLA (Piano Organizzazione Lavoro Agile) di cui alla sezione 3.2 del presente PIAO 2025/2027 – adeguandolo 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.</li> </ul>

**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 2025:**

- Realizzazione completa del POLA (Piano Organizzazione Lavoro Agile, oltre alla fattispecie già attiva per i lavoratori cc.dd. “fragili”), con effettivo avvio dal mese di marzo 2025, dello svolgimento della attività lavorativa in “modalità agile” per i dipendenti che ne fanno richiesta (n. 29 dipendenti alla data del 7/3/2025), 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) con la collaborazione della Consigliera di Parità della Provincia di Terni, 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*);
- Ripetizione per il 2025 della indagine di *customer* interna entro il 31/12/2025 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, con l’estensione da una a due giornate settimanali (rif. Obiettivo 4 - *Conciliazione vita personale/lavoro*)

#### **Art. 5 Durata**

Il presente Piano ha validità per il triennio 2025 – 2027 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.



## **PROVINCIA DI TERNI**

Sezione 3.2 del PIAO 2025-2027

### **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 DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

#### 3.3.1. CONTENUTI E FINALITA'

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale si configura quale atto di programmazione operativa adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo (Presidente della Provincia), coerentemente con gli altri atti di programmazione operativa 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.

L'art. 39, comma 1, della Legge 27.12.1997 n. 449 e l'art. 91, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 dispongono che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12/03/1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata della spesa del personale.

L'art. 91 del TUEL stabilisce espressamente che *“gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”*.

L'art. 6 del D. Lgs 30.03.2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. 75/2017, ha ridefinito le finalità del **Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**, individuandole **nell'ottimizzazione dell'impiego delle risorse pubbliche disponibili e nel perseguimento di obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi** ai cittadini.

Il PTFP rappresenta inoltre il presupposto per le determinazioni relative all'avvio di procedura di reclutamento ai sensi dell'art. 35, comma 4, del D. Lgs. 165/2001.

La medesima norma precisa il contenuto del Piano, stabilendo per quel che interessa gli enti locali quanto segue:

- deve essere coerente con la **pianificazione pluriennale delle attività e della performance**;
- deve essere coerente con le **Linee di indirizzo** emanate ai sensi dell'art. 6-ter del medesimo D. Lgs. 30.03.2001, n. 165, (il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'08.05.2018, pubblicato in G.U.R.I. Serie Generale n.173 del 27.07.2018, aggiornate con Decreto interministeriale del 22.07.2022, pubblicato in G.U.R.I. Serie Generale n. 215 del 14.09.2022);
- deve indicare le **risorse finanziarie** destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa del personale in servizio e di quelle connesse alle **facoltà assunzionali** previste a legislazione vigente;
- in sede di definizione del piano, ciascuna amministrazione indica la consistenza della **dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione** in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo sopra richiamate, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;
- resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei **limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente**;

Il predetto art. 6 del D. Lgs. 165/2001 prevede inoltre che, qualora siano individuate **eccedenze di personale**, si applica l'art. 33 del medesimo testo unico e, quindi, le procedure finalizzate alla loro riduzione.

L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 prevede altresì che all'interno del piano le amministrazioni pubbliche **curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane** attraverso la **coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale** anche con riferimento alle unità di cui all'art. 35, comma 2 (assunzione delle **categorie protette** di cui alla Legge n. 68/1999 e del coniuge superstite e figli del personale delle Forze armate, delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata).

La programmazione dei fabbisogni del personale, pertanto, avviene a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa ed in coerenza con essa, tenuto conto della rimodulazione della dotazione organica, delle proposte dei Dirigenti, dell'attuale quadro legislativo in materia di reclutamento delle risorse umane, delle citate linee di indirizzo per la predisposizione del piano e della normativa in materia di **PIAO**, che, dal 2022, assorbe il piano triennale dei fabbisogni di personale.

### **3.3.2. INTEGRAZIONE NEL PIAO**

Il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)** è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del D. L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 131/2021, per assicurare la qualità e la trasparenza dell'azione amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

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.

La commissione ARCONET ha chiarito, 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.

Il comma 2 dell'art. 6 precitato prevede che il PIAO definisca, tra l'altro, **compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale**, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne**, prevedendo, oltre alle **forme di reclutamento ordinario**, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle **progressioni di carriera** del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche

attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b) (cioè formative), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali.

In attuazione della predetta norma, con D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81, è stato previsto che il piano triennale dei fabbisogni del personale viene assorbito in **un'apposita sezione del PIAO**.

Con successivo Decreto interministeriale del 30 giugno 2022, n. 132, è stato adottato il “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione” il quale prevede, all’art. 4, la sezione definita “Organizzazione e Capitale umano” e, al suo interno, la sottosezione 3.3 del Piano triennale dei fabbisogni di personale, la quale a norma di detto decreto e del Piano tipo ad esso allegato, deve evidenziare:

- la **consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente** a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;
- la **capacità assunzionale** dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- la **programmazione delle cessazioni dal servizio**, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la **stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale** in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- eventuali **obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse**, ossia un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica;
- le **strategie di copertura del fabbisogno**, ove individuate;
- le **strategie di formazione** del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le **situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale**, in relazione alle esigenze funzionali.

L'adozione del PIAO e, con esso, del piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta **presupposto necessario per l'assunzione di nuovo personale**. L sua mancata adozione comporta, infatti, tra l'altro, il divieto di assunzioni di personale o di conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati (art. 6, comma 6, D Lgs. 165/2001; art. 6, comma 7, D. L. n. 80/2021 convertito nella legge n. 131/2021; art. 10, comma 5. D. Lgs. 150/2009).

### 3.3.3. QUADRO NORMATIVO

L'art. 1, comma 844, della legge 205/2017 prevede, tra l'altro, che le Province delle Regioni a statuto ordinario definiscono un **piano di riassetto organizzativo** finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla Legge 7 aprile 2014, n. 56, ai fini del ripristino delle capacità assunzionali.

Benchè l'attuale assetto organizzativo della Provincia di Terni risenta necessariamente ancora degli effetti della normativa sui limiti e divieti assunzionali imposti tra il 2012 e il 2017, a partire dal 2020 la Provincia ha potuto lentamente e progressivamente incrementare la consistenza della dotazione organica per rispondere ai fabbisogni emersi, nel rispetto dei vincoli di spesa e di reclutamento.

Si ritiene opportuno evidenziare l'attuale quadro normativo sui vincoli di spesa e di reclutamento, per poi illustrare sinteticamente i fabbisogni alla base del PTFP, quindi scendere all'analisi della capacità assunzionale della Provincia di Terni e rappresentare infine il PTFP 2025-2027.

Si riportano di seguito i vincoli di spesa e di reclutamento ad oggi vigenti:

- ✓ la **legge n. 68 del 12.03.1999** impone obblighi assunzionali a tutela del diritto al lavoro dei disabili e di altre categorie protette;
- ✓ l'**art. 19, comma 8, della legge 28.12.2001, n. 448**, stabilisce che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 dell aLegge n. 449/97;
- ✓ l'**art. 1, comma 557, della legge 27.12.2006 n. 296**, come modificato dall'art. 14, comma 7 del D. Lgs. n. 78 del 31.05.2010, convertito in L. n. 122/2010, nonché dell'art. 16 della L. n. 160/2016, impone agli enti locali l'obbligo di assicurare la riduzione delle spese di personale garantendo, tra l'altro, il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale;
- ✓ l'**art. 1, comma 557-quater, della medesima legge 27.12.2006, n. 296**, stabilisce che, ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione medesima (introdotta, appunto, con Decreto – Legge 24 giugno 2014, n. 90; quindi il triennio da considerare è il 2011-2012-2013);
- ✓ l'**art. 17 del D.L. n. 162 del 30/12/2019** ha esteso alle Province la disciplina in materia di capacità assunzionali già prevista per Regioni e Comuni dall'art. 33 del D. L. 30.04.2019 n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28.06.2019, n. 58; in particolare il **comma 1-bis del citato art. 33** stabilisce: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore ai cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;*

- ✓ **il D.M. 11.01.2022** ha dato attuazione all'art. 33, comma 1-bis, del decreto-legge n. 34 del 2019 nei seguenti termini:
  - l'art. 4, comma 1, individua i valori soglia del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
  - l'art. 4, comma 3. Stabilisce che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, le provincie e le città metropolitane che si collocano al di sotto del valore soglia, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti non superiori ai valori soglia;
  - l'art. 5, comma 1, dispone che, in fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, le provincie e le città metropolitane di cui all'art. 4, comma 3, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti non superiori ai valori soglia;
  - l'art. 7, comma 1, dispone che la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- ✓ la **Ragioneria Generale dello Stato**, con il **parere n. 39639/2021** ha chiarito che nel caso del regime limitativo delle assunzioni non basato sul turn over ma su criteri di sostenibilità finanziaria la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario;
- ✓ **l'art. 57, comma 3-septies, del D. L. n. 104 del 14.08.2020**, convertito con modificazioni dalla legge n. 126/2020, prevede che "A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente";
- ✓ **l'art. 1 del D.L. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021** ha previsto la possibilità per tutti gli enti locali coinvolti nell'attuazione dei progetti del PNRR di effettuare assunzioni a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione a valere sulle risorse del PNRR, con le modalità successivamente definite dalla circolare n. 4/2022 del RGS;
- ✓ **l'art. 1, comma 562, della legge n. 234 del 2021** ha abrogato le disposizioni di cui al comma 847 della legge 205/2017 che fissavano a carico delle Provincie per le assunzioni flessibili il limite del 25% della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009 e, contestualmente, ha soppresso il secondo periodo dell'articolo 33, comma 1-ter del D.L. n. 34/2019, convertito il L. n. 58/2019, che elevava tale limite al 50% della medesima spesa; pertanto, la spesa che la Provincia può sostenere per il

lavoro flessibile ammonta al 100% della spesa sostenuta, come previsto dall'art. 9, comma 27, del D.L. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010;

- ✓ il reclutamento del personale non può avvenire qualora l'Ente risulti strutturalmente deficitario o versi in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli **artt. 242 e 243 del D. Lgs. 267/2000**.

Si riportano di seguito le incombenze che devono essere adempiute prima dell'adozione del PTFP:

- ✓ ai sensi dell'**art. 1, comma 844 della Legge n. 205/2017** le Province devono adottare un piano di riassetto organizzativo;
- ✓ l'**art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001**, così come sostituito dall'art. 16 della L. 183/2011, prevede che le Pubbliche Amministrazioni hanno l'obbligo di effettuare annualmente la **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale** su base territoriale, per categoria o area, qualifica e profilo professionale, al fine della possibile ricollocazione del personale nell'ambito della stessa Amministrazione o presso altre P.A. o al fine dell'eventuale attivazione della mobilità collettiva;
- ✓ l'adozione del Piano triennale dei fabbisogni del personale presupposto inoltre:
  - l'adozione del **Piano delle Azioni Positive**, ai sensi dell'art. 48. Comma 1, del D.L. 198/2006;
  - l'adozione del **Piano delle Performance**, ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 150/2009;
  - il rispetto dei termini di approvazione del **Bilancio di previsione, del Rendiconto e del Bilancio consolidato e l'invio dei relativi dati alla banca delle amministrazioni pubbliche (BDAP)** ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 24.06.2016, n. 113;
  - il PTFP deve rispettare i *vincoli del pareggio di bilancio* secondo le previsioni degli art. 6 e 6-ter del Decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'art. 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017;
  - l'adozione del Piano triennale dei fabbisogni del personale presuppone l'attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti e l'adempimento alle richieste di certificazione da parte dei creditori interessati, ai sensi dell'art. 27 del D.L. 66/2014.

La Provincia di Terni ha puntualmente adempiuto a tali obblighi; con riferimento al Piano delle Azioni Positive e al Piano della Performance essi sono integrati nel presente PIAO e vengono quindi approvati con il medesimo atto.

### **3.3.4. RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31/12/2024**

La tavola riproduce l'organico presente al 31.12.2024 (dato conto trimestrale 2024), 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 DI PERSONALE DELLA PROVINCIA DI TERNI			
AREA	PROFILO PROFESSIONALE	PRESENTI AL 31.12.2024	
AREA DEGLI OPERATORI	Operatore servizi ausiliari	4	
	<b>Totale</b>	<b>4</b>	
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Collaboratore tecnico manutentivo	16	
	Collaboratore amministrativo contabile	11	
	Collaboratore servizi generali e ausiliari	5	
	Collaboratore servizi di supporto e sorveglianza	2	
	Conduttore di macchine operatrici complesse	30	
	Coordinatore di circolo- assistente di cantiere	1	
	Autista	1	
	<b>Totale</b>	<b>66</b>	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo contabile	19	
	Istruttore tecnico	18	
	Istruttore di vigilanza	5	
	<b>Totale</b>	<b>42</b>	
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Specialista in attività amministrative e contabili	19	
	Specialista in attività tecniche	7	
	Specialista della comunicazione pubblica	1	
	Specialista di vigilanza	2	
	Specialista informatico	2	
	Avvocato	1	
	Ingegnere	3	
	Architetto	1	
	<b>Totale</b>	<b>36</b>	
	<b>Totale presenti al 31/12/2024</b>	<b>148</b>	

### 3.3.5. FABBISOGNI DEL PERSONALE TRIENNIO 2025-2027

La programmazione dei fabbisogni deve svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari e in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria dell'Ente, in armonia con gli obiettivi generali che identificano le priorità strategiche dell'Ente e con gli obiettivi specifici individuati con cadenza triennale, rivisti annualmente in relazione alle mutazioni delle esigenze normative, organizzative e funzionali.

Si richiamano a tal riguardo le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche, emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con decreto del 08.05.2018, in base alle quali le amministrazioni, nell'ambito del proprio PTFP, fermo restando il rispetto dell'indicatore di spesa potenziale massima – che, per le regioni e gli enti territoriali sottoposti a tetti di spesa del personale, resta quello previsto dalla normativa vigente – possono procedere annualmente alla **rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale**, in base ai fabbisogni programmati, prevedendo la copertura dei posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e indicando nel medesimo piano, ai sensi dell'art. 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa del personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari, ossia “in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche”. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzione consentite, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge

Ciò detto, in data 26/04/2023, con deliberazione del Presidente nr. 45, come integrato con deliberazione del Presidente n. 134 del 28/11/2023, è stata approvata la “DEFINIZIONE DEGLI ASSETTI STRUTTURALI, ORGANIZZATIVI E FUNZIONALI DELL'ENTE” a cui hanno fatto seguito i provvedimenti, sotto specificati, dei direttori di area e del Segretario Generale relativi alla definizione della microorganizzazione:

- determinazione dirigenziale nr. 1024 del 30/12/2024 relativa all'area Tecnico-Patrimoniale;
- determinazione dirigenziale nr. 1027 del 30/12/2024 relativa alla Segreteria Generale;
- determinazione dirigenziale nr. 1029 del 30/12/2024 relativa al servizio Avvocatura;
- determinazione dirigenziale nr. 1036 del 31/12/2024 relativa all'area Amministrativa-Economico-Finanziaria.

Ciò premesso si evidenzia che è intenzione di questa Amministrazione:

- sfruttare, per il triennio 2025/2027, gli spazi assunzionali finanziariamente sostenibili secondo quanto previsto dal D.M. 11/01/2022 tenendo conto delle esigenze delle singole aree per le quali i responsabili hanno reso dichiarazione di inesistenza di situazioni di eccedenza/sovrannumero (nota riepilogativa assunta al protocollo dell'Ente al nr. 2386 del 12/02/2025;

- gestire turn over al 100% come da stanziamenti già presenti nel bilancio dell'Ente relativo alle annualità 2025/2027 a mezzo di scorrimento delle graduatorie concorsuali dell'Ente, scorrimento di graduatorie concorsuali di altri Enti, indizione di procedure concorsuali e fatto salvo il rispetto della normativa vigente in materia di mobilità volontaria;
- attivare le procedure di progressione verticale in deroga previste dall'art. 13 di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019/2021 del 16 novembre 2022, in prosecuzione a quanto già avvenuto nel 2024.

## **PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE**

### **a) VERIFICA DELL'ASSENZA DI POSIZIONI PROFESSIONALI IN SOVRANNUMERO**

Con Delibera del Presidente n. 15 del 13/02/2025 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 nota riepilogativa del direttore dell'Area Amministrativa-Economico-Finanziaria prot.n. 2386 del 12/02/2025 che riassume quanto evidenziato dai responsabili delle aree e dei servizi.

### **b) ASSENZA DELLO STATO DI DEFICITARIETA' 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.

### **c) 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.

## CESSAZIONI PROGRAMMATE DEL TRIENNIO 2025/2027

CESSAZIONI PROGRAMMATE NEL TRIENNIO			
ANNO	AREA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	NR.
2026	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	1
2026	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	1
2026	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	CONDUTTORE DI MACCHINE OPERATRICI COMPLESSE	1
2027	AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELVATE EQ	SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE	1
2027	AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELVATE EQ	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI	3

A fronte di tutte le cessazioni che interesseranno il triennio interessato dal presente piano del fabbisogno del personale (2025/2027), programmate e non, l'ente garantisce il turn-over al 100% la spesa per il quale è già stanziata nel bilancio di previsione 2025/2027 approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale nr. 31 del 20/12/2024.

## ASSUNZIONI DI PERSONALE PREVISTE NEL TRIENNIO 2025/2027

ASSUNZIONI PROGRAMMATE NEL TRIENNIO 2025/2027			
ANNO	AREA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	NR.
2025	AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELVATE EQ	SPECIALISTA INFORMATICO	1
2025	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	3
2025	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	CONDUTTORE DI MACCHINE OPERATRICI COMPLESSE	1

Relativamente al programma delle assunzioni il costo relativo può essere riassunto come segue:

	SPECIALISTA INFORMATICO	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	NR.3 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	CONDUTTORE MACCHINE OPERATIVE COMPLESSE
TABELLARE	23.212,35	21.392,87	64.178,61	19.034,51
13a	1.934,36	1.782,74	5.348,22	1.586,21
TOTALE	25.146,71	23.175,61	69.526,83	20.620,72
ONERI	9.304,28	8.574,98	25.724,93	7.629,67
TOTALE COSTO ASSUNZIONE	34.451,00	31.750,58	95.251,75	28.250,39
COSTO 2025	11.483,67	10.583,53	31.750,58	9.416,80
COSTO 2026	34.451,00	31.750,58	95.251,75	28.250,39
COSTO 2027	34.451,00	31.750,58	95.251,75	28.250,39

Si prevede l'assunzione dello specialista informatico a far data dal 01/09/2025; il finanziamento della spesa, non finanziata nel bilancio di previsione 2025/2027 approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale nr. 31 del 20/12/2024, è stato assicurato per mezzo di apposita variazione.

L'assunzione avverrà, prioritariamente, attraverso l'espletamento di procedura concorsuale e il ricorso

alle graduatorie di altri Enti e sempre nel rispetto della normativa vigente al momento dell'indizione della procedura, in materia di mobilità volontaria.

Per le assunzioni dei nr. 3 Istruttori amministrativo/contabile e del nr. 1 conduttore macchine operatrici trattasi di turn-over collegato alle assunzioni che l'Ente ha effettuato, nel 2024, a seguito delle procedure concorsuali indette nel dicembre 2023; 4 dipendenti dell'Ente (3 istruttori amministrativo/contabile e 1 conduttore macchine operatrici) sono risultati idonei rispettivamente al concorso per assunzione a tempo indeterminato di "Specialista in attività amministrativo contabile" e di "Istruttore di vigilanza" e di conseguenza assunti dall'Ente.

Nel rispetto dell'art. 25 del CCNL 16/11/2022 i soggetti assunti in servizio a tempo indeterminato sono stati assoggettati al periodo di prova di 6 mesi durante il quale hanno esercitato il diritto alla conservazione del posto; decorso tale periodo di prova, senza che il soggetto abbia richiesto di rientrare nel posto conservato, l'Ente procederà alla loro sostituzione utilizzando l'istituto del turn-over.

Il costo del turn-over di cui al punto precedente è stato già previsto nel bilancio di previsione 2025/2027 approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale nr. 31 del 20/12/2024

### **PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA DI CUI ALL'ART. 13, COMMA 6, CCNL 16/11/2022.**

L'art. 13, comma 6, del CCNL 16/11/2022 prevede che:

- co. 6 *"In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza"*.
- co. 7 *"Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%: a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato; b) titolo di studio; c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali."*
- co. 8 *"Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL"*.

L'Ente, visto l'approssimarsi della scadenza del 31/12/2025, indicata dall'art. 13, comma 6, CCNL 16/11/2022 intende prevedere, per l'annualità 2025, un numero di progressioni verticali che consenta di sfruttare totalmente lo spazio indicato dal comma 8 del medesimo articolo e cioè lo 0,55% del monte salari 2018.

Di seguito si riporta una tabella che riepiloga le progressioni verticali art. 13, co. 6, del CCNL 16/11/2022 che l'Ente ha intenzione di prevedere nell'anno 2025:

<b>COSTO PROGRESSIONI VERTICALI ART. 13, COMMA 6, CCNL 16/11/2022</b>				
<b>2024</b>	<b>DA ISTRUTTORE A FUNZIONARIO</b>	<b>Differenza Tabellare come da TAB. G CCNL 2022</b>	<b>Differenza indennità di comparto a carioc del bilancio come da TAB: D CCNL 22/01/2024</b>	<b>TOTALE COSTO</b>
	COSTO UNITARIO	1.971,10	6,10	1.977,20
	COSTO 3 PV art. 13, co. 6	5.913,31	18,30	<b>5.931,61</b>

<b>RESIDUANO</b>	<b>20.098,90 €</b>
------------------	--------------------

<b>2025</b>	<b>Differenza Tabellare come da TAB. G CCNL 2022</b>	<b>Differenza indennità di comparto a carioc del bilancio come da TAB: D CCNL 22/01/2024</b>	<b>TOTALE COSTO UNITARIO</b>
<b>DA ISTRUTTORE A FUNZIONARIO</b>	1.971,10	6,10	1.977,20
<b>DA OPERATORE ESPERTO A ISTRUTTORE</b>	2.554,89	6,49	2.561,38

COSTO PER 6 PV DA ISTRUTTORE A FUNZIONARIO	11.863,22
COSTO PER 3 PV DA OPERATORE ESPERTO A ISTRUTTORE	7.684,14
	<b>19.547,36</b>

Si prevede la conclusione delle procedure di cui alle progressioni verticali art. 123, co. 6, del CCNL 16/11/2022 entro il 30/09/2025 per cui il costo delle 3 annualità interessate dal presente piano del fabbisogno è il seguente:

	<b>TABELLARE (compresa 13a mensilità)</b>	<b>ONERI</b>	<b>COSTO TOTALE</b>	<b>COSTO ANNUI</b>
<b>2025</b>	19.547,36	7.232,52	26.779,88	<b>6.694,97</b>
<b>2026</b>	19.547,36	7.232,52	26.779,88	<b>26.779,88</b>
<b>2027</b>	19.547,36	7.232,52	26.779,88	<b>26.779,88</b>

## 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.

	<b>Media 2011/2013(*)</b>	<b>Impegnato 2024</b>	<b>Previsione 2025 (**)</b>	<b>Previsione 2026 (**)</b>	<b>Previsione 2027 (**)</b>
Spese macroaggregato 101	13.681.691,86	6.066.414,25	6.971.428,34	6.913.095,57	6.913.095,57
Spese macroaggregato 103	143.097,66	21.609,38	58.000,00	58.000,00	58.000,00
Spese macroaggregato 102	809.140,71	333.814,42	398.249,74	392.636,39	402.684,10
Altre spese incluse	189.689,95				
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>14.823.620,18</b>	<b>6.421.838,05</b>	<b>7.427.678,09</b>	<b>7.363.731,96</b>	<b>7.373.779,66</b>
(-) Componenti escluse (B)	2.684.317,13				
MAGGIOR Spesa assunzioni DM 11.01.2022, art. 7					
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B</b>	<b>12.139.303,05</b>	<b>6.421.838,05</b>	<b>7.427.678,09</b>	<b>7.363.731,96</b>	<b>7.373.779,66</b>
*Come da relazione al consuntivo 2014 dell'Organo di revisione					
** Per le annualità 2025-2026-2027 alle previsioni contenute nel bilancio 2025/2027 approvato con D.C. nr. 31 del 20/12/2024 sono stati sommati i costi per l'assunzione delle specialista amministrativo e delle 9 progressioni verticali in deroga					

Nella spesa del macroaggregato 101 sono stati sommati, 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 2025/2027, annualità 2025-2026-2027;
- COSTI PER NUOVE ASSUNZIONI, a regime dal 1 settembre 2025, in € 71.654,66/anno (comprensive di Oneri ed IRAP), somma che comprende il costo di n. 9 progressioni tra le aree in deroga (art.13 del CCNL 16/11/2022) che si prevede vadano a regime a decorrere dal 1 ottobre 2025 e il costo relativo all'assunzione, a tempo indeterminato, di uno specialista informatico da assumere entro il 01/09/2025, a mezzo di indizione di procedure concorsuali, scorrimento di graduatorie concorsuali di altri Enti, e fatto salvo il rispetto della normativa vigente in materia di mobilità volontaria.

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. 29.

## **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, individua 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 dell'ultima annualità considerata.

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%.

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 2022 – massimo 22%
- Anno 2023 - massimo 24%
- Anno 2024 – massimo 25%

### **CALCOLO DEL VALORE SOGLIA (ultimo rendiconto approvato 2023)**

Di seguito si riporta il calcolo del valore soglia derivante dall'ultimo rendiconto approvato, anno 2023.

<b>ENTRATE</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>TITOLO 1</b>	18.988.923,01	15.033.101,19	15.592.656,00
<b>TITOLO 2</b>	4.667.186,47	18.969.579,25	18.327.962,38
<b>TITOLO 3</b>	881.056,10	1.291.937,28	1.328.706,90
	<b>24.539.186,58</b>	<b>35.296.639,72</b>	<b>35.251.348,28</b>

<b>MEDIA ENTRATE</b>	<b>31.695.724,86</b>
<b>FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2023</b>	191.153,45
	<b>31.504.571,41</b>

<b>COSTO DEL PERSONALE 2023</b>	
<b>MACRO 101</b>	5.726.652,71
<b>FORMAZIONE</b>	21.104,19
<b>MISSIONI</b>	4.500,27
	<b>5.752.257,17</b>

<b>INDICE SOGLIA 2023</b>	<b>18,26</b>
---------------------------	--------------

Proiezione indice soglia anno 2024 (al momento della redazione del presente Piano del fabbisogno del personale sono in corso le operazioni propedeutiche all'approvazione del rendiconto 2024)

<b>ENTRATE</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>TITOLO 1</b>	15.033.101,19	15.592.656,00	18.088.665,89
<b>TITOLO 2</b>	18.969.579,25	18.327.962,38	18.976.563,78
<b>TITOLO 3</b>	1.291.937,28	1.328.706,90	1.323.847,57
	<b>35.296.639,72</b>	<b>35.251.348,28</b>	<b>38.391.101,24</b>

<b>MEDIA ENTRATE</b>	<b>36.313.029,75</b>
<b>FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2024</b>	204.411,97
	<b>36.108.617,78</b>

<b>COSTO DEL PERSONALE 2023</b>	
<b>MACRO 101</b>	6.066.414,25
<b>FORMAZIONE</b>	29.987,13
<b>MISSIONI</b>	2.453,38
	<b>6.098.854,76</b>

<b>INDICE SOGLIA 2023</b>	<b>16,89</b>
---------------------------	--------------

Si procede poi al calcolo dell'indice soglia con i dati inseriti nel bilancio di previsione 2025/2027 (i dati riportati nella tabella sono i dati di previsione delle entrate e delle spese per il triennio interessato)

**ANNO 2025**

<b>ENTRATE</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>TITOLO 1</b>	15.592.656,00	18.088.665,89	16.919.000,00
<b>TITOLO 2</b>	18.327.962,38	18.976.563,78	18.255.472,44
<b>TITOLO 3</b>	1.328.706,90	1.323.847,57	1.287.465,63
	<b>35.251.348,28</b>	<b>38.391.101,24</b>	<b>36.463.963,07</b>

<b>MEDIA ENTRATE</b>	<b>36.702.137,53</b>
<b>FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2025</b>	781.939,45
	<b>35.920.198,08</b>

<b>COSTO DEL PERSONALE 2025</b>	
<b>MACRO 101</b>	6.953.745,19
<b>ASSUNZIONE FUNZIONARIO INFORMATICO DAL 01/09/2025</b>	11.483,67
<b>PROGRESSIONI VERTICALI ART. 13 CO. 6 CCNL 16/11/2022</b>	6.694,97
<b>FORMAZIONE</b>	45.000,00
<b>MISSIONI</b>	13.000,00
	<b>7.029.923,83</b>

<b>INDICE SOGLIA 2025</b>	<b>19,57</b>
---------------------------	--------------

**ANNO 2026**

<b>ENTRATE</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
<b>TITOLO 1</b>	18.088.665,89	16.919.000,00	16.919.000,00
<b>TITOLO 2</b>	18.976.563,78	18.255.472,44	18.234.693,84
<b>TITOLO 3</b>	1.323.847,57	1.287.465,63	1.266.079,13
	<b>38.391.101,24</b>	<b>36.463.963,07</b>	<b>36.421.798,97</b>

<b>MEDIA ENTRATE</b>	<b>37.092.287,76</b>
<b>FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2025</b>	781.939,45
	<b>36.310.348,31</b>

<b>COSTO DEL PERSONALE 2025</b>	
<b>MACRO 101</b>	6.850.745,19
<b>ASSUNZIONE FUNZIONARIO INFORMATICO DAL 01/09/2025</b>	34.451,00
<b>PROGRESSIONI VERITCALI ART. 13 CO. 6 CCNL 16/11/2022</b>	26.779,88
<b>FORMAZIONE</b>	45.000,00
<b>MISSIONI</b>	13.000,00
	<b>6.969.976,07</b>

<b>INDICE SOGLIA 2026</b>	<b>19,20</b>
---------------------------	--------------

**ANNO 2027**

<b>ENTRATE</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
<b>TITOLO 1</b>	16.919.000,00	16.919.000,00	16.919.000,00
<b>TITOLO 2</b>	18.255.472,44	18.234.693,84	18.234.662,92
<b>TITOLO 3</b>	1.287.465,63	1.266.079,13	1.266.079,13
	<b>36.463.963,07</b>	<b>36.421.798,97</b>	<b>36.421.769,05</b>

<b>MEDIA ENTRATE</b>	<b>36.435.843,70</b>
<b>FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2025</b>	781.939,45
	<b>35.653.904,25</b>

<b>COSTO DEL PERSONALE 2025</b>	
<b>MACRO 101</b>	6.850.745,19
<b>ASSUNZIONE FUNZIONARIO INFORMATICO DAL 01/09/2025</b>	34.451,00
<b>PROGRESSIONI VERITCALI ART. 13 CO. 6 CCNL 16/11/2022</b>	26.779,88
FORMAZIONE	45.000,00
MISSIONI	13.000,00
	<b>6.969.976,07</b>

<b>INDICE SOGLIA 2027</b>	<b>19,55</b>
---------------------------	--------------

## COLLOCAMENTO MIRATO EX LEGGE 68/1999

In materia di inclusione lavorativa dei soggetti svantaggiati nel pubblico impiego, alla data del 31/12/2024, non si registrano scoperture rispetto alla quota d'obbligo prevista per i lavoratori disabili e appartenenti alle categorie protette – Ultima denuncia al 31/12/2024.

COLLOCAMENTO MIRATO EX LEGGE 68/1999 IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 31/12/2023	
Nr. lavoratori provinciali e regionali in distacco - base computo art. 3 e art. 18	127
Quota riserva disabili art. 3	9
Quota riserva categorie protette art. 18	1
Nr. lavoratori disabili art. 3 in servizio	11
Nr. lavoratori categorie protette art. 18 in servizio	2
Rispetto quota disabili art. 3 nessuna scoperta	-----
rispetto quota categorie protette nessuna scoperta	-----

## ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

L'art. 1, comma 562, della legge 30.12.2021, nr. 234 (legge di bilancio 2022) ha abrogato il comma 847 della legge 27.12.2017, nr. 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. nr. 78/2010) fissato in € 64.761,76 (pari al 50% di € 129.523,52).

Nel bilancio di previsione 2025/2027 è stata prevista la spesa per 1 contratto a tempo determinato ex art. 90 TUEL, part-time per 18 ore settimanali, per 1 unità di personale area degli istruttori, profilo professionale "Collaboratore di staff alla Presidenza", per una spesa prevista di € 16.878,00/anno.

Infatti l'art. 90 del D.Lgs. 267/2000 Testo Unico degli Enti Locali (TUEL) stabilisce che il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (ROUS) può prevedere la costituzione di uffici posti alle dirette dipendenze del sindaco, del presidente della provincia, della giunta o degli assessori, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge, costituiti da dipendenti dell'ente, ovvero, salvo che per gli enti dissestati o strutturalmente deficitari, da collaboratori assunti con contratto a tempo determinato, i quali, se dipendenti da una pubblica amministrazione, sono collocati in aspettativa senza assegni; al personale assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale degli enti locali, salvo quanto previsto dal comma 3 del medesimo articolo 90 del TUEL:

- il personale assunto ai sensi dell'art. 90 del TUEL non può svolgere attività gestionale, ma solo di supporto per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo attribuite al Presidente della Provincia;
- il vigente Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi della Provincia di Terni prevede, agli articoli 17bis e 17ter, che il Presidente possa dotarsi di personale di staff per il supporto alle proprie attività e senza compiti gestionali, e che a tal fine il Presidente debba indicare la relativa dotazione necessaria e a chi compete la gestione del rapporto di lavoro di tale personale.

In seguito all'elezione a Consigliere Regionale del Presidente della Provincia, Dott.ssa Laura Pernazza, ai sensi degli artt. 65 e 69 del TUEL, la stessa, dichiarata decaduta dalla carica di Sindaco di Amelia in data 28/12/2024, è automaticamente decaduta in pari data dalla carica di Presidente della Provincia

di Terni, ai sensi dell'art. 1, comma 65, della Legge 56/2014 e sostituita dal Vice Presidente della Provincia di Terni, nominato con decreto del Presidente n. 102 del 2/12/2024, che, alla data di predisposizione del presente Piano del Fabbisogno del Personale, svolge le funzioni vicarie di reggenza sino all'elezione del nuovo Presidente (data delle elezioni previste per il girone 30 marzo 2025).

Secondo il parere della I Sezione del Consiglio di Stato, 14 giugno 2001, n. 501/2001, ripreso nei pareri del Ministero dell'Interno del 19/7/2004, del 19/5/2006 e del 3/1/20218, si precisa che, a differenza delle fattispecie di sostituzione del Sindaco (fattispecie estensibile anche al Presidente di Provincia) da parte del Vice Sindaco per situazioni di mero impedimento temporaneo, in caso di vacanza della carica del titolare per dimissioni o decadenza, le funzioni vicarie del reggente sono connotate da poteri pieni, quindi con una configurazione non restrittiva dei poteri affidati al sostituto;

Il Vice Presidente reggente, con nota del 9/1/2025 prot. 407 inviata al Segretario Generale e al Direttore dell'Area Amministrativo-Economico-Finanziaria ha rappresentato “...l'urgente necessità di attivare una collaborazione di staff al sottoscritto, al fine di assicurare la massima funzionalità delle proprie attività, con particolare riferimento al supporto necessario per le attività di indirizzo e controllo attribuite dalla legge”, precisando che “la collaborazione di cui sopra dovrà concretizzarsi mediante l'assunzione di una unità lavorativa con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato (dalla data di stipula del contratto sino alla scadenza della reggenza) e parziale (50%, pari a 18 ore settimanali) da inquadrare nell'Area degli Istruttori – profilo di ‘Collaboratore di staff’ al Vice Presidente reggente” e che “l'individuazione della figura da assumere, all'esito delle necessarie procedure, sarà in capo al sottoscritto Vice Presidente reggente, cui funzionalmente dipenderà, come previsto dagli artt. 17bise 17ter del vigente ROUS dell'Ente, mentre la gestione del relativo rapporto di lavoro sarà in carico alla Segreteria Generale”.

A fronte di tale esigenza, con determinazione nr. 66 del 6 febbraio 2025, in seguito ad avviso pubblico per manifestazione di interesse, si è proceduto ad assumere a tempo determinato part -time al 50%, una unità di personale di staff al Vice Presidente Reggente.

Si precisa, inoltre, che il ricorso al personale assunto a tempo determinato nel corso del triennio oggetto della presente programmazione, avverrà nel rispetto delle prescrizioni contenute nell'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 e, quindi, soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale o per ragioni sostitutive del personale assente.

## OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE E DELLE STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO.

Il Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2025/2027 terrà conto:

- a) nuove assunzioni: turn-over al 100% del personale che cesserà nel corso del triennio;
- b) nuove assunzioni: 1 unità inserita nell'area dei Funzionari ed elevate qualificazioni", profilo professionale "specialista informatico);
- c) per quanto riguarda i percorsi di valorizzazione delle risorse interne presenti, con riferimento alle procedure valutative di progressione tra le aree, di cui all'art. 13, comma 6, del CCNL 16/11/2022, anche tenendo conto che la norma contrattuale ne prevede il possibile svolgimento nel triennio 2023/2025, si prevedono, nell'annualità 2025:
  - nr. 6 "progressioni in deroga" con passaggio dall'Area degli Istruttori – profilo professionale Istruttore amministrativo contabile, all'area dei Funzionari ed EQ – profilo professionale "Specialista in attività amministrativo-contabili",
  - nr. 3 "progressioni in deroga" con passaggio dall'Area degli Operatori esperti – profilo professionale operatore amministrativo contabile, all'area degli Istruttori – profilo professionale "Istruttore amministrativo-contabile".

Di seguito si riporta la tabella riassuntiva relativa al triennio 2025/2027

PROGRESSIONI IN DEROGA ART. 13 - COMMA 6- CCNL 13/11/2022								
Nr. Unità	AREA CCNL 16/11/2022	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	ASSEGNAZIONE	COSTO 2025	COSTO 2026	COSTO 2027	
3	Area dei Funzionari ed EQ	Specialista in attività amministrative e contabili	Progressioni tra le aree di cui all'art. 13, co. 6, del CCNL 16/11/2022	Area Amministrativa Economico Finanziaria	2.031,58	8126,31	8126,31	Si valorizza la professionalità maturata all'interno del coordinamento delle attività amministrative e contabili dell'Area Amministrativa economico Finanziaria
3	Area dei Funzionari ed EQ	Specialista in attività amministrative e contabili	Progressioni tra le aree di cui all'art. 13, co. 6, del CCNL 16/11/2022	Area tecnico-patrimoniale	2.031,58	8126,31	8126,31	Si valorizza la professionalità maturata all'interno del coordinamento delle attività amministrative e contabili dell'Area Tecnico-Patrimoniale
2	Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo contabile	Progressioni tra le aree di cui all'art. 13, co. 6, del CCNL 16/11/2022	Area Amministrativa Economico Finanziaria	1.754,54	7.018,18	7.018,18	Si valorizza la professionalità maturata all'interno del coordinamento delle attività amministrative e contabili dell'Area Amministrativa economico Finanziaria
1	Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo contabile	Progressioni tra le aree di cui all'art. 13, co. 6, del CCNL 16/11/2022	Area tecnico-patrimoniale	877,27	3.509,09	3.509,09	Si valorizza la professionalità maturata all'interno del coordinamento delle attività amministrative e contabili dell'Area Tecnico-Patrimoniale
<b>TOTALE SPESA COMPRESIVA DI ONERI ED IRAP</b>					<b>6.694,97</b>	<b>26.779,89</b>	<b>26.779,89</b>	

NUOVE ASSUNZIONI							
Nr. Unità	AREA CCNL 16/11/2022	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	ASSEGNAZIONE	COSTO 2025	COSTO 2026	COSTO 2027
1	Area dei Funzionari ed EQ	Specialista informatico	Indizione di concorso, utilizzo graduatorie altri Enti sempre nel rispetto della normativa vigente in materia di mobilità volontaria	Area Amministrativa Economico Finanziaria	11.483,67	34.451,00	34.451,00
<b>TOTALE SPESA COMPRENSIVA DI ONERI ED IRAP</b>					<b>11.483,67</b>	<b>34.451,00</b>	<b>34.451,00</b>

NUOVE ASSUNZIONI (TURN-OVER COLLEGATO AD ASSUNZIONI DA CONCORSO ANNO 2024)							
Nr. Unità	AREA CCNL 16/11/2022	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	ASSEGNAZIONE	COSTO 2025	COSTO 2026	COSTO 2027
2	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile	Utilizzo di graduatorie Provincia di Terni - Utilizzo di graduatorie di altri Ente- Indizione di concorso - sempre nel rispetto della normativa vigente in materia di mobilità volontaria	Area Amministrativa Economico Finanziaria	21.167,06	63.501,16	63.501,16
1	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile	Utilizzo di graduatorie Provincia di Terni - Utilizzo di graduatorie di altri Ente- Indizione di concorso - sempre nel rispetto della normativa vigente in materia di mobilità volontaria	Area tecnico-patrimoniale	10.583,53	31.750,58	31.750,58
1	Operatori esperti	Conduttore di macchine operatrici complesse	Utilizzo di graduatorie Provincia di Terni - Utilizzo di graduatorie di altri Ente- Indizione di concorso - sempre nel rispetto della normativa vigente in materia di mobilità volontaria	Area tecnico-patrimoniale	9.416,80	28.250,39	28.250,39
<b>TOTALE SPESA COMPRENSIVA DI ONERI ED IRAP</b>					<b>41.167,39</b>	<b>123.502,13</b>	<b>123.502,13</b>

<b>TURN-OVER 2025/2027 DA CESSAZIONI PROGRAMMATE</b>						
<b>Nr. Unità</b>	<b>AREA CCNL 16/11/2022</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>MODALITA' DI RECLUTAMENTO</b>	<b>ANNO</b>	<b>ASSEGNAZIONE</b>	<b>COSTO</b>
1	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile	Utilizzo di graduatorie Provincia di Terni - Utilizzo di graduatorie di altri Ente-Indizione di concorso - sempre nel rispetto della normativa vigente in materia di mobilità volontaria	2026	Area Amministrativa Economico Finanziaria	29.308,23
1	Istruttori	Istruttore di vigilanza	Utilizzo di graduatorie Provincia di Terni - Utilizzo di graduatorie di altri Ente-Indizione di concorso - sempre nel rispetto della normativa vigente in materia di mobilità volontaria	2026	Polizia locale	29.308,23
1	Operatori esperti	Conduttore di macchine operatrici complesse	Utilizzo di graduatorie Provincia di Terni - Utilizzo di graduatorie di altri Ente-Indizione di concorso - sempre nel rispetto della normativa vigente in materia di mobilità volontaria	2026	Area tecnico-patrimoniale	26.077,28
1	Funzionari ed EQ	Specialista in attività tecniche	Utilizzo di graduatorie Provincia di Terni - Utilizzo di graduatorie di altri Ente-Indizione di concorso - sempre nel rispetto della normativa vigente in materia di mobilità volontaria	2027	Area tecnico-patrimoniale	31.800,92
3	Funzionari ed EQ	Specialista in attività amministrativo-contabili	Utilizzo di graduatorie Provincia di Terni - Utilizzo di graduatorie di altri Ente-Indizione di concorso - sempre nel rispetto della normativa vigente in materia di mobilità volontaria	2027	Area Amministrativa Economico Finanziaria	95.402,76
<b>TOTALE SPESA COMPRESIVA DI ONERI ED IRAP</b>						<b>211.897,42</b>

## **DOTAZIONE ORGANICA**

La tavola della dotazione organica rappresenta l'organico stimato alla data del 31/12/2025, al 31/12/2026 e al 31/12/2027 tenendo conto delle cessazioni programmate, del turn-over e delle assunzioni programmate.

PROFILO PROFESSIONALE	AREA	PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01/2025	CESSAZIONI 2025	ASSUNZIONI 2025	VERTICALIZZAZIONI ANNO 2025 ART. 13, CO. 6, CCNL 16/11/2022	PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01/2026	CESSAZIONI 2026	ASSUNZIONI 2026	PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01/2027	CESSAZIONI 2027	ASSUNZIONI 2027	DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2027
DIRIGENTE	DIR	2	0	0		2	0	0	2	0	0	2
<b>TOTALE DIRIGENTI</b>		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI	Area dei Funzionari ed EQ	19	0	0	6	25	0	0	25	3	3	25
SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE	Area dei Funzionari ed EQ	7	0	0	0	7	0	0	7	1	1	7
SPECIALISTA DELLA COMUNICAZIONE PUBBLICA	Area dei Funzionari ed EQ	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1
SPECIALISTA DI VIGILANZA	Area dei Funzionari ed EQ	2	0	0	0	2	0	0	2	0	0	2
SPECIALISTA INFORMATICO	Area dei Funzionari ed EQ	2	0	0	0	2	0	0	2	0	0	2
AVVOCATO	Area dei Funzionari ed EQ	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1
INGEGNERE	Area dei Funzionari ed EQ	3	0	0	0	3	0	0	3	0	0	3
ARCHITETTO	Area dei Funzionari ed EQ	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1
<b>TOTALE AREA FUNZIONARI ED EQ</b>		<b>36</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>42</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>42</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>42</b>
ISTRUTTORE IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI	Area degli Istruttori	19	6	6	0	19	1	1	19	0	0	19
ISTRUTTORE TECNICO	Area degli Istruttori	18	0	0	0	18	0	0	18	0	0	18
ISTRUTTORE DI VIGILANZA	Area degli Istruttori	5	0	0	0	5	1	1	5	0	0	5
<b>TOTALE AREA ISTRUTTORI</b>		<b>42</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>42</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>42</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>42</b>
Collaboratore tecnico manutentivo	Area degli operatori esperti	16	0	0	1	17	0	0	17	0	0	17
Collaboratore amministrativo contabile	Area degli operatori esperti	11	3	0	0	8	0	0	8	0	0	8
Collaboratore servizi generali ed ausiliari	Area degli operatori esperti	5	0	0	0	5	0	0	5	0	0	5
Collaboratore servizi di supporto e sorveglianza	Area degli operatori esperti	2	0	0	0	2	0	0	2	0	0	2
Conduttore macchine operatrici complesse	Area degli operatori esperti	30	0	0	0	30	1	1	30	0	0	30
Autista	Area degli operatori esperti	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1
Coordiatore di circolo - Assistente di cantiere	Area degli operatori esperti	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1
<b>TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI</b>		<b>66</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>64</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>64</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>64</b>
Operatore servizi ausiliari	Area degli operatori	4	0	0	0	4	0	0	4	0	0	4
<b>TOTALE AREA OPERATORI</b>		<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>DOTAZIONE ORGANICA</b>		<b>150</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>154</b>	<b>1</b>		<b>154</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>154</b>



## PROVINCIA DI TERNI

### 3.4 PIANO DELLA FORMAZIONE 2025-2027

Introduzione	pag. 191
Corsi di formazione: definizione e tipologie	pag. 196
Il budget	pag. 197
Vision strategica: la macro aree di intervento	pag. 197
Obiettivi quantitativi: indicatori e risultati attesi	pag. 199
Sviluppo delle competenze: percorsi e corsi	pag. 199
Incentivazione alla formazione	pag. 202
Formazione e sistema premiante	pag. 203

## 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, in particolare puntando alla valorizzazione delle persone ed alla produzione di "valore pubblico" che sono i cardini della Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione Sen. Paolo Zangrillo del 16 gennaio 2025. All'interno dell'Ente 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. Pertanto, come meglio si dirà più avanti, la promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di formazione pro – capite annuo, a partire dal 2025, di **almeno 40 ore**. Questo è un obiettivo per l'anno 2025 inserito nella sezione 2.2 – Performance del presente PIAO, a parte il personale addetto all'accoglienza per cui si parte con almeno 20 ore di formazione con un approccio incrementale nel tempo con l'obiettivo di arrivare nel triennio 2025/2027 alle 40 ore pro-capite.

La formazione del personale, tuttavia, non può risolversi in una questione eminentemente tecnica: l'accurata definizione di obiettivi strategici di sviluppo delle competenze del personale, condotta a partire da una corretta rilevazione dei fabbisogni formativi, costituisce un presupposto necessario, ma non sufficiente, per una piena efficacia degli interventi formativi. Occorre che le persone e le amministrazioni si appropriino della dimensione "valoriale" della formazione, con maggior consapevolezza del fatto che le iniziative di sviluppo delle conoscenze e delle competenze devono produrre valore per tre insiemi di soggetti:

- le persone che lavorano nelle amministrazioni quali beneficiari diretti delle iniziative formative, innanzi tutto;
- le amministrazioni stesse;
- i cittadini e le imprese quali destinatari dei servizi erogati dalle amministrazioni.

Senza la promozione di questa dimensione valoriale, la formazione non produce il "valore aggiunto" atteso e stenta a concorrere all'affermazione, nelle amministrazioni pubbliche, di una cultura manageriale e organizzativa che riconosce il valore e la centralità della formazione continua.

Pertanto queste sono le finalità e gli obiettivi strategici della formazione che ispirano l'azione dell'Amministrazione Pubblica verso l'individuazione di soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici e al perseguimento delle finalità sottese alla formazione dei dipendenti pubblici richieste dal PNRR e necessarie per il conseguimento dei suoi target, anche promuovendo l'accesso alle opportunità formative promosse dal Dipartimento della funzione pubblica e dal sistema di enti pubblici preposti all'erogazione della formazione. E' necessario, infine individuare i presupposti per un sistema di monitoraggio e valutazione della formazione e del suo impatto sulla creazione di valore pubblico, a supporto della pianificazione strategica delle singole amministrazioni e della definizione di policy a livello di sistema.

Questi sono i principi e le finalità a cui si rifà la Provincia di Terni nell'ambito dell'organizzazione del processo di formazione.

La dimensione del valore della formazione per le persone deve tradursi nel riconoscimento di uno stretto collegamento tra la formazione stessa e le politiche di gestione delle risorse umane.

Le amministrazioni devono pertanto sostenere la crescita delle persone e lo sviluppo delle loro competenze in tutte le fasi della loro vita lavorativa:

**a) in fase di reclutamento**, prevedendo la c.d. “formazione iniziale”, che precede l'assunzione, oppure interviene immediatamente dopo, ma tendenzialmente prima che il dipendente assuma effettivamente e completamente le funzioni della propria qualifica;

**b) nei casi in cui il dipendente venga adibito a nuove funzioni o mansioni;**

**c) nelle progressioni professionali e ai fini dell'attivazione delle c.d. “elevate professionalità”;**

**d) in concomitanza con l'adozione di processi di innovazione che impattano su strumenti, metodologie e procedure di lavoro**, fino alle aspettative di ruolo, in modo da agevolare la promozione e attuazione del cambiamento e al contempo contribuire alla crescita complessiva del sistema di competenze dell'amministrazione. Rientrano in quest'ambito, in particolare, i processi di innovazione innescati dal PNRR, relativi alle transizioni digitale, ecologica e amministrativa;

**e) continuamente, durante l'intero percorso lavorativo delle persone per tutta la sua durata (life-long learning)**. L'investimento delle amministrazioni nella promozione di processi di apprendimento continuo permette alle persone di acquisire competenze aggiornate che possono portare a miglioramenti nei processi, innovazioni nei servizi e modelli di erogazione più efficaci; attraverso programmi di formazione mirati, le persone possono essere messe nelle condizioni migliori per sviluppare autonomamente nuove ipotesi di soluzioni alle domande e ai bisogni di persone e comunità qualificandosi come agenti di cambiamento all'interno delle proprie amministrazioni.

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.

In questa sede si richiama l'obbligatorietà della formazione in materia di:

- a) attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);
- b) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);
- c) prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5);
- d) etica, trasparenza e integrità;
- e) contratti pubblici;
- f) corso obbligatorio per uso delle armi per la Polizia Provinciale;
- g) corsi obbligatori per gli Conducenti macchine operatrici complesse Servizio viabilità (per ex, CQC, ecc.);
- f) lavoro agile;
- g) pianificazione strategica.

Al carattere di obbligatorietà della formazione sono associati specifici profili di responsabilità.

Gli obiettivi formativi annuali e pluriennali tenderanno ad una pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali, in particolare del rafforzamento delle conoscenze digitali. Sulla necessità del rafforzamento delle conoscenze digitali insistono, in particolare, le attività formative che favoriscano misure finalizzate alla transizione digitale.

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 viene 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 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, anche mediante utilizzo della piattaforma Syllabus, a disposizione di tutti i dipendenti.

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 (si pensi in particolare allo sviluppo delle competenze digitali) e nell'ambito dell'attività di valutazione della performance individuale del singolo dipendente e, più in generale, dello sviluppo delle competenze del personale funzionali alla realizzazione delle transizioni digitale, ecologica e amministrativa individuate dal PNRR.

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.

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) creazione di valore pubblico
- 4) flessibilità
- 5) 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 (Documento Unico di Programmazione e Bilancio) e declinati, a livello operativo, nel PIAO, nonché 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 creazione di **valore pubblico**, il Piano della Formazione deve garantire un impatto (*outcome*) reale ed effettivo a livello di miglioramento dei servizi dell'Ente in grado di migliorare il benessere della collettività (cittadini e imprese); dipendenti ben formati, infatti, sono in grado di offrire servizi di migliore impatto esterno.

4) 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.

5) 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, 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. 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 sopra indicato, 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 2025/2027 è di € 10.000,00 destinati alla Scuola di Amministrazione Pubblica Villa Umbra e di ulteriori € 15.000,00 per le ulteriori iniziative, di cui € 2.000,00 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 € 20.000,00 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.

In particolare, la formazione deve permettere:

**1. la crescita delle conoscenze delle persone.** La formazione è necessaria per consentire ai dipendenti l'acquisizione e l'aggiornamento nel tempo delle conoscenze tecniche e teoriche specifiche e coerenti con il proprio ambito di lavoro, aumentando la consapevolezza rispetto agli strumenti, alle metodologie e alle normative che occorre conoscere per svolgere i compiti affidati e la capacità di seguirne le evoluzioni. Questa dimensione mira a colmare le lacune di conoscenza iniziali o determinate dai progressi tecnologici e normativi, e a garantire che ogni dipendente pubblico acquisisca e preservi nel tempo una base solida di sapere coerente all'attività che deve svolgere;

**2. lo sviluppo delle competenze delle persone.** La formazione è rivolta al miglioramento delle abilità tecniche, delle capacità relazionali e delle competenze di *problem solving*, tutte essenziali per affrontare le sfide lavorative. Il potenziamento delle competenze facilita l'efficacia operativa e aumenta la capacità di adattarsi ai cambiamenti nel proprio ambito lavorativo;

**3. la crescita della coscienza del ruolo ricoperto da ciascuna persona.** La formazione deve contribuire alla consapevolezza del proprio ruolo e delle responsabilità all'interno dell'organizzazione o del gruppo di lavoro in cui il dipendente pubblico opera; questo livello include una maggiore coscienza etica e l'importanza del contributo individuale per il raggiungimento degli obiettivi comuni. Sviluppare una coscienza del ruolo significa anche comprendere che il proprio operato determina un significativo impatto sui colleghi, sull'organizzazione e sugli utenti finali; tutto ciò favorisce l'affermazione progressiva del senso di responsabilità e di appartenenza.

La formazione non deve quindi concentrarsi solo sulle competenze tecniche, ma deve abbracciare anche l'educazione umanistica.

La strategia di crescita e sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche nella prospettiva del rafforzamento della capacità amministrativa – e, quindi, nella generazione di valore pubblico – promossa dal PNRR può essere declinata attorno a cinque principali aree di competenza, comuni a tutte le amministrazioni:

**a) le competenze di leadership e le soft skill, necessarie per guidare e accompagnare le persone nei processi di cambiamento associati alle diverse transizioni in atto;**

**b) le competenze per l'attuazione delle transizioni amministrativa, digitale e ecologica e di quelle che caratterizzano i processi di innovazione e, più in generale, di modernizzazione attivati dal PNRR;**

**c) le competenze relative ai valori e ai principi che contraddistinguono il sistema culturale di pubbliche amministrazioni moderne improntate all'inclusione, all'etica, all'integrità, alla sicurezza e alla trasparenza.**

Alla luce di tutto ciò, pertanto, la formazione nel triennio 2025-2027 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, notevolmente ampliato per effetto del dirompente impatto dei sistemi di Intelligenza Artificiale. 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, per gestire la <b>transizione amministrativa</b>
INFORMATICA- DIGITALE	Sviluppare le competenze per gestire la <b>transizione digitale</b>
EUROPEA - INTERNAZIONALE	Sviluppare le conoscenze e competenze su P.N.R.R., P.N.C., programmi e politiche europee, finanziamenti europei, anche in relazione alla <b>transizione ecologica</b>
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 2025-2027, la Provincia di Terni mira a migliorare o quantomeno a consolidare i dati della formazione svolta nell'anno 2024 (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 2025-2027 si punta anche ad implementare ulteriormente le competenze digitali, sulla base del progetto "Syllabus" già avviato nel 2023 e portato avanti nel 2024, come indicato dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

INDICATORI	ANNO 2024
N. ORE COMPLESSIVE DI FORMAZIONE	867
N. CORSI ESTERNI AUTORIZZATI	24
N. CORSI INTERNI ORGANIZZATI	4
N. FORMATORI INTERNI	1

La promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di formazione pro – capite annuo, a partire dal 2025, di **almeno 40 ore**. Questo rappresenta un obiettivo per l'anno 2025 inserito nella sezione 2.2 – Performance del presente PIAO, a parte il personale addetto all'accoglienza per cui si partirà per l'anno 2025 con almeno 20 ore di formazione con un approccio incrementale nel tempo con l'obiettivo di arrivare nel triennio alle 40 ore pro-capite.

## 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, Titolari di Elevata Qualificazione e dipendenti) per l’implementazione delle competenze digitali.

Per ciascuna delle aree di competenza individuate (competenze per la Transizione Amministrativa, digitale ed ecologica) Syllabus rende progressivamente disponibili percorsi formativi customizzati sulle esigenze dei singoli dipendenti, volti primariamente a rafforzare le competenze di base, e approfondimenti e aggiornamenti rispetto a tematiche più specifiche o di natura specialistica, fruibili in apprendimento autonomo.

La fruizione, da parte dei dipendenti, di percorsi formativi attraverso la piattaforma Syllabus permette all’Ente di:

1. verificare, lo “stato di salute” delle competenze del proprio capitale umano e, quindi, attivare percorsi formativi specifici per ciascun dipendente finalizzati a colmare i propri gap di competenza, rilevati attraverso l’*assessment* individuale in entrata;
2. rafforzare diffusamente le competenze trasversali del proprio personale, nella prospettiva della formazione continua;
3. concorrere all’assolvimento di obblighi in materia di formazione e sviluppo delle competenze.

Tramite la piattaforma Syllabus:

a) vengono assegnati ai dipendenti i percorsi formativi relativi alle aree di competenze in quanto necessari per l’attuazione dei processi di innovazione del PNRR, delle sue *milestones* e dei suoi *target*. In particolare, ai fini dell’assolvimento di obblighi in materia di formazione e sviluppo delle competenze, la Provincia assegna necessariamente ai propri dipendenti i percorsi formativi sui temi finalizzati al conseguimento delle priorità di sviluppo del capitale umano, promuovendo:

1. la formazione dei dirigenti pubblici sui temi della leadership, sulle competenze manageriali e sulle soft skills, secondo quanto previsto dalla richiamata Direttiva del Ministro della pubblica amministrazione del 28 novembre 2023.
2. la formazione per lo sviluppo delle competenze digitali, abilitando i dipendenti alla fruizione della formazione sulla piattaforma Syllabus secondo le modalità, i termini e i tempi previsti dalla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023;
3. la formazione sui temi dell’etica e del contrasto alla violenza contro le donne, abilitando i dipendenti alla fruizione della formazione sulla piattaforma Syllabus, in attuazione di quanto previsto dalla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 29 novembre 2023;
4. la formazione per la promozione del lavoro agile, in modo da assicurarne l’attuazione in maniera efficace e performante, nel quadro delle disposizioni del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell’8 ottobre 2021/27.

- **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.).

- **Corso di formazione interno di durata pluriennale in materia di sicurezza informatica “Cyber guru” (Cyber Security).**

- **Anticorruzione, Traspare**

**nza 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 2025, prevedono in particolare lo svolgimento delle seguenti iniziative:

- *Correttivo al Codice dei contratti pubblici-Trasparenza e Anticorruzione*

- *L'Etica e la legalità come valore pubblico;*

-*Trasparenza e obblighi di pubblicazione*

con docenza interna ed esterna da definire, per un totale di almeno 7,5 ore documentate.

- **Corsi finanziati dai fondi PNRR in materia di nuova contabilità Accrual ed alta formazione manageriale, mediante ANCI Umbria e Scuola Umbria di Amministrazione Pubblica.**

- **Corsi organizzati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) in materia di nuova contabilità Accrual.**

AREE DI SVILUPPO COMPETENZE	OBIETTIVI	DESTINATAR I	DOCENTI	METODOLOGIE	PREVENZION E CORRUZIONE	ANNO
--------------------------------	-----------	-----------------	---------	-------------	-------------------------------	------

RISORSE UMANE E SVILUPPO ORGANIZZATIVO	Sviluppare le competenze funzionali al cambiamento della P.A. (es. <i>smart-working</i> , lavoro per obiettivi e per progetti) e inserimento nuovi assunti, per gestire la <b>transizione amministrativa</b>	Dirigenti e dipendenti	Interni ed esterni	Aula Aula virtuale		2025 2026 2027
INFORMATICA E DIGITALIZZAZIONE	Sviluppare le competenze digitali, in particolare mediante l'adesione al progetto syllabus, per gestire la <b>transizione digitale</b>	Dirigenti e dipendenti	Interni ed esterni	Aula Aula virtuale		2025 2026 2027
EUROPEA - INTERNAZIONALE	Sviluppare le conoscenze e competenze su P.N.R.R. e P.N.C., programmi e politiche europee, finanziamenti europei anche in relazione alla <b>transizione ecologica</b>	Dirigenti e dipendenti	Esterni	Aula Aula virtuale	X	2025 2026 2027
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	2025 2026 2027

## 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, inoltre, 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.

Per quanto riguarda il secondo punto, la partecipazione alle attività di formazione ha impatto sui percorsi di progressione di carriera in base a quanto previsto in materia dalle normative di legge, dai contratti collettivi e dai regolamenti dell'Ente.

## Sezione 3.5 del PIAO 2024-2026

### Innovazione, semplificazione e digitalizzazione

(Piano Triennale per l'Informatica della Provincia di Terni)

#### Inquadramento

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.

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 se non in minima parte 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 e, quindi, attori di per sé votati al coordinamento territoriale (si pensi al ruolo delle stazioni appaltanti provinciali al servizio dei piccoli Comuni).

### **Il Piano Triennale per l’Informatica 2024/2026 ed il Protocollo UPI - DTD**

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 Trasformazione 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.

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 mettere a disposizione delle Province iniziative di formazione con i più importanti attori istituzionali del settore (AGID, ACN, lo stesso DTD), ma anche di far conoscere e replicare le migliori esperienze in materia di innovazione e digitalizzazione maturate in ambito provinciale e, inoltre, 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.

### **L'aggiornamento 2025 del Piano Triennale per l'Informatica di Agid 2024/2026**

In data 23/1/2025 dopo un percorso articolato (Tavolo di concertazione permanente) che ha visto l'AGID coinvolgere numerosi attori istituzionali, fra cui l'UPI, è stato approvato l'Aggiornamento 2025 del Piano Triennale per l'Informatica.

Lo stesso tiene conto delle esigenze dei territori e mantiene l'impianto strategico del Piano 2024-2026, con alcuni adeguamenti mirati a rispondere alle evoluzioni normative. In particolare, mantiene la suddivisione in tre parti principali – componenti strategiche, componenti tecnologiche e strumenti – ma presenta importanti novità in ciascuna sezione.

Rilevante la terza parte del Piano, dedicata agli «strumenti», che si arricchisce di 11 nuovi strumenti operativi, portando il totale a 16; si tratta di modelli di supporto, esempi di buone pratiche e *check-list* che le amministrazioni possono utilizzare per pianificare i propri interventi di digitalizzazione.

I Piani delle singole Amministrazioni non possono che essere collocati all'interno della sezione Innovazione, Semplificazione e Digitalizzazione del PIAO; ciò semplifica il lavoro e lo inserisce all'interno delle analisi di contesto e delle analisi dei processi dell'Ente propedeutiche alla redazione del PIAO. Le singole misure devono costituire veri e propri obiettivi di digitalizzazione e innovazione dell'Ente (dalla sezione digitalizzazione alla sezione performance del PIAO).

Fondamentale il ruolo del Responsabile per la Transizione Digitale (RTD) e le specifiche sul team che lo supporta, sulle singole responsabilità, sugli strumenti di *self-assessment* per il monitoraggio dei progressi.

### **L'analisi dei processi**

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**

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.

Troppo spesso in Italia la nomina del RTD è stata solo "formale"; al 31/8/2024, in base ai dati disponibili sull'Indice dei domicili digitali della P.A. e dei Gestori di Pubblici Servizi, su 23.497 Enti accreditati, 20.029 hanno nominato il RTD. E' però fondamentale che le nomine siano non solo formali ma sostanziali, anche per mezzo di convenzionamenti; qui può diventare essenziale il ruolo della Province, a prescindere da eventuali riforme della Legge 56/2014, non tanto e non solo come possibile convenzionamento diretto della figura del RTD – cosa peraltro difficilmente praticabile per la scarsità di risorse umane anche delle Province – ma sicuramente come possibilità di creare sinergie di rete, collaborazioni per condividere le migliori esperienze, coordinamento provinciale sulle politiche di innovazione digitale. La citata normativa, infatti, già assegna alle Province come enti di area vasta funzioni rilevanti in materia di informatica e digitale: "raccolta ed elaborazione dati territoriali" e "supporto amministrativo ai comuni del territorio", cui si aggiungono le funzioni di coordinamento in materia di predisposizione del PIAO.

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
- 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.

Da questo punto di vista si rivela particolarmente utile ed interessante la piattaforma "PI.CO." di UPI, nata dal progetto "Province & Comuni - Le Province e il sistema dei servizi a supporto dei Comuni" che costituisce una base di comunicazione digitale ed interscambio dei dati fra la Provincia ed i Comuni del territorio e che contiene alcuni rilevanti applicativi "verticali": Sportello Europa, Stazioni appaltanti, Formazione, Digitalizzazione.

E' stata inoltre avviata, su impulso di UPI, una mappatura dei servizi potenzialmente transitabili in cloud, per preparare l'Ente a tale importante passaggio, anche al fine di accrescere la sicurezza informatica, auspicando di poter intercettare in merito risorse e finanziamenti dedicati.

Nel **PIAO 2023/2025** della Provincia di Terni 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 **PIAO 2024/2026** sono stati inseriti obiettivi tendenti 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 (Synaspi);
- 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" sopra richiamato, 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.

### **Gli obiettivi 2025/2027**

In relazione al presente PIAO 2025/2027, le iniziative della Provincia di Terni nel campo dell'innovazione, della semplificazione e della digitalizzazione si muoveranno su più fronti:

- Avvio a regime del lavoro agile: dal mese di marzo 2025 sono state avviate le prime esperienze a regime del lavoro agile del personale dipendente che ne ha fatto richiesta, sulla base del POLA condiviso con le organizzazioni sindacali;
- Con deliberazione n. 113 del 12/12/2024 è stato approvato il regolamento per lo svolgimento delle sedute deliberative del Presidente della Provincia in modalità a distanza, che si affianca al regolamento del Consiglio Provinciale approvato con deliberazione n 31 del 23/10/2023 relativo alle sedute delle Commissioni consiliari e del Consiglio Provinciale. In base a tali regolamenti, attraverso tecnologie informatiche, vengono gestite ordinariamente le riunioni a distanza degli organi dell'Ente;
- La stazione appaltante qualificata della Provincia di Terni utilizza a regime un'apposita piattaforma qualificata per lo svolgimento delle procedure di gara di cui al Codice dei contratti D.Lgs. 36/2023, anche a beneficio dei Comuni del territorio e degli altri Enti pubblici aderenti alla convenzione;
- L'Ente ha avviato dal 2025 un sistema di doppia autenticazione che permette una maggiore sicurezza informatica delle singole postazioni di lavoro dei dipendenti provinciali;
- L'Ente ha in corso la valutazione delle recenti Linee Guida per l'adozione dell'Intelligenza Artificiale nella PA (predisposte sulla base dell'AI Act approvato con Regolamento UE 2024/1689), straordinario strumento per supportare l'erogazione dei servizi pubblici sulla base di criteri di responsabilità, correttezza etica e controllo: è necessario comprendere come migliorare la qualità dei dati ed il relativo interscambio con i Comuni del territorio, in linea con la Provincia come Ente di rete.

**Accanto a queste iniziative e misure di carattere "trasversale", di seguito si elencano i veri e propri obiettivi da raggiungere nel periodo:**

- Progetto di digitalizzazione archivi della Provincia di Terni con i fondi di cui all'art. 21 del D.L.19/2024; con tale progetto ci si prefigge l'obiettivo di riordinare (laddove necessario), digitalizzare e restituire una consistente parte dell'archivio di deposito e dell'archivio storico della Provincia di Terni (in totale circa 915 metri lineari) depositati in gran parte presso la sede di Viale della Stazione ed in parte presso l'Archivio di Stato di Terni, al fine di consentirne una rapida consultazione interna ed esterna, una conservazione anche digitale e, in prospettiva, per la delocalizzazione della documentazione cartacea in altri locali più idonei, all'esterno del Palazzo del Governo, sede della Provincia di Terni. Il progetto fornisce continuità ad un progetto sperimentale interno, sopra citato, avviato dall'Ente nel 2022 che ha avuto ad oggetto la digitalizzazione delle deliberazioni e delle determinazioni dirigenziali

relative al periodo 2010/2020 (da tale data i provvedimenti oggetto di intervento vengono prodotti in formato digitale).

**OBIETTIVO DI PERFORMANCE INSERITO NELLA SEZIONE 2.2 DEL PRESENTE PIAO CON FASI, RESPONSABILITÀ, INDICATORI, TARGET E SCADENZE**

- Progetto formativo “Cyber Guru” di durata triennale, dedicato al tema della Cyber Security Awareness, ovvero sulla consapevolezza nell’ambito della Cyber Security; il corso, fruibile per tutti i dipendenti con modalità asincrona ed e-learning, consente di essere custode dei dati che vengono trattati ogni giorno e, quindi, di proteggere se stessi e l’organizzazione dai possibili attacchi informatici.

**OBIETTIVO DI PERFORMANCE INSERITO NELLA SEZIONE 2.2 DEL PRESENTE PIAO NELL’AMBITO DEL PIANO FORMATIVO DELL’ENTE DI CUI ALLA SEZIONE 3.4, CON FASI, RESPONSABILITÀ, INDICATORI, TARGET E SCADENZE**

- Assunzione in dotazione organica di uno Specialista informatico dell’Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni, tenendo conto della sempre maggiore necessità di professionalità nel campo dell’informatica e, più in generale, delle ICT.

**OBIETTIVO DI PERFORMANCE INSERITO NELLA SEZIONE 2.2 DEL PRESENTE PIAO NELL’AMBITO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DELL’ENTE DI CUI ALLA SEZIONE 3.3, CON FASI, RESPONSABILITÀ, INDICATORI, TARGET E SCADENZE**

Il ruolo della Provincia di Terni a livello territoriale sarà sempre più legato ai processi di innovazione tecnologica e da questo punto di vista è fortemente auspicabile poter disporre, in tempi rapidi, di adeguate risorse finanziarie per poter rispondere alle sfide del futuro.

## Sezione 3.6 del PIAO 2025-2027

### 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 - PNRR); 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, è stato avviato il lavoro agile dal marzo 2025 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 PIAO 2024/2026 – sezione 3.5 - 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.*

**Nel presente PIAO 2025/2027 – sezione 3.5 - sono stati inseriti i seguenti obiettivi:**

- Progetto di digitalizzazione archivi della Provincia di Terni con i fondi di cui all'art. 21 del D.L.19/2024; con tale progetto ci si prefigge l'obiettivo di riordinare (laddove necessario), digitalizzare e restituire una consistente parte dell'archivio di deposito e dell'archivio storico della Provincia di Terni (in totale circa 915 metri lineari) depositati in gran parte presso la sede di Viale della Stazione ed in parte presso l'Archivio di Stato di Terni, al fine di consentirne una rapida consultazione interna ed esterna, una conservazione anche digitale e, in prospettiva, per la delocalizzazione della documentazione cartacea in altri locali più idonei, all'esterno del Palazzo del Governo, sede della Provincia di Terni. Il progetto fornisce continuità ad un progetto sperimentale interno, sopra citato, avviato dall'Ente nel 2022 che ha avuto ad oggetto la digitalizzazione delle deliberazioni e delle determinazioni dirigenziali relative al periodo 2010/2020 (da tale data i provvedimenti oggetto di intervento vengono prodotti in formato digitale).

OBIETTIVO DI PERFORMANCE INSERITO NELLA SEZIONE 2.2 DEL PRESENTE PIAO  
CON FASI, RESPONSABILI, INDICATORI, TARGET E SCADENZE

- Progetto formativo “Cyber Guru” di durata triennale, dedicato al tema della Cyber Security Awareness, ovvero sulla consapevolezza nell’ambito della Cyber Security; il corso, fruibile per tutti i dipendenti con modalità asincrona ed e-learning, consente di essere custode dei dati che vengono trattati ogni giorno e, quindi, di proteggere se stessi e l’organizzazione dai possibili attacchi informatici.

OBIETTIVO DI PERFORMANCE INSERITO NELLA SEZIONE 2.2 DEL PRESENTE PIAO  
NELL’AMBITO DEL PIANO FORMATIVO DELL’ENTE DI CUI ALLA SEZIONE 3.4,  
CON FASI, RESPONSABILI, INDICATORI, TARGET E SCADENZE

- Assunzione in dotazione organica di uno Specialista informatico dell’Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni, tenendo conto della sempre maggiore necessità di professionalità nel campo dell’informatica e, più in generale, delle ICT.

OBIETTIVO DI PERFORMANCE INSERITO NELLA SEZIONE 2.2 DEL PRESENTE PIAO  
NELL’AMBITO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DELL’ENTE DI CUI ALLA SEZIONE 3.3,  
CON FASI, RESPONSABILI, INDICATORI, TARGET E SCADENZE

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 2025-2027**

### **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 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.

Il monitoraggio in corso d'anno e al termine dello stesso consentirà di verificare se le azioni messe in campo sotto forma di obiettivi (rif. sezione 2.2 del presente PIAO) vengono implementate, ma soprattutto se generano gli effetti ed i risultati sperati, nell'ottica della creazione di Valore Pubblico o, meglio, nel caso delle misure anti-corruttive e di trasparenza, per "proteggere" adeguatamente il Valore Pubblico creato dall'Ente.

In quest'ottica fondamentale ai fini del monitoraggio è anche la Relazione annuale del RPCT di cui all'art. 1, comma 14, della Legge 190/2012 che 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 2025-2027

### 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 2025/2027 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 2025/2027 sono stati ad esempio aggiunti tre processi relativi alle attività di consulenza legale dell'Avvocatura Provinciale, delle procedure autorizzative in materia di trasporti, delle attività connesse al piano di dimensionamento scolastico provinciale.

Con particolare riferimento ai processi relativi agli appalti, in seguito all'introduzione del nuovo Codice dei Contratti con D.Lgs. 36/2023 e del successivo "correttivo" D.Lgs. 209/2024, compresi gli 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, 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 (oggi nuovo Regolamento sulla misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione del Presidente n. 25 del 6/3/2025), 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 2025; 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 nell'allegato 6 del presente PIAO; 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. In base a quanto previsto dal nuovo Regolamento sulla misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione del Presidente n. 25 del 6/3/2025, l'ambito delle indagini sulla soddisfazione dell'utenza (*customer satisfaction*) costituisce una specifica area di valutazione per i Dirigenti dell'Ente.