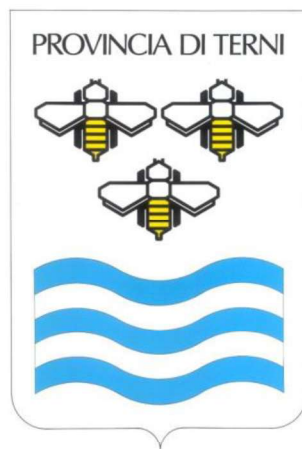




Provincia di Terni

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026-2028

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

Indice

PREMESSA.....	4
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	4
1. SEZIONE: ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO.....	7
1.1 Analisi del contesto esterno	9
1.2 Analisi del contesto interno	25
1.3 La mappatura dei processi	42
1.4 Organigramma dell'Ente	43
1.5 Piano delle attribuzioni (funzionigramma)	44
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	61
2.1 Valore pubblico.....	62
2.2 Performance	88
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	99
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	159
3.1 Piano azioni positive.....	160
3.2 Piano lavoro agile	174
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	180
3.4 Piano di formazione del personale.....	201
3.5 Innovazione, semplificazione e digitalizzazione	215
3.6 Accessibilità fisica e digitale	224
3.7 Piano della comunicazione	228
4. SEZIONE: MONITORAGGIO.....	235
4.1 Monitoraggio specifico della sezione 2.3	236
4.2 Monitoraggio generale integrato.....	238

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.

Nel 2026 la data di scadenza per la redazione del PIAO è fissata per il 30 marzo 2026.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con le Linee di Mandato (Programma di Governo) del Presidente della Provincia 2025/2029 sottoscritte in data 27/05/2025 e presentate al Consiglio Provinciale in data 23/06/2025, la Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2026-2028, approvata con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 38 del 11/12/2025, nonché con il Bilancio di Previsione 2026-2028 approvato con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 42 del 23/12/2025.

Ai sensi dell’art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, il PIAO 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 per la Trasparenza, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile, il Piano delle azioni positive, insieme con i Piani per l’informatica, per l’accessibilità fisica e digitale, della comunicazione.

Infine, nella redazione del presente PIAO, per quanto possibile con la tempistica necessaria ad una revisione organica, si è tenuto conto anche:

- delle Linee Guida per la redazione del PIAO e connesso Manuale Operativo per le Province, approvate con D.M. del 30/10/2025 e presentate dal Dipartimento per la Funzione Pubblica a metà dicembre 2025; si tratta di documenti articolati e complessi i cui contenuti, per una questione di tempi, non potranno essere immediatamente attuati nel presente PIAO, ivi compresi i contenuti relativi alla presente sezione 2.3, ma che forniscono da subito alcuni spunti di indirizzo di cui è possibile tenere conto: la necessità di dare ancora maggior risalto alla creazione di Valore Pubblico Territoriale (VPT) come elemento centrale del PIAO, in relazione al quale costruire una sezione sulla prevenzione della corruzione in ottica di protezione del medesimo VPT; il rispetto dei cc.dd. “criteri di qualità” o principi guida del PIAO, quali funzionalità, selettività, adeguatezza degli obiettivi in termini di indicatori e target, integrazione, partecipazione, semplificazione, chiarezza,

informatizzazione; la necessità di tenere conto dei risultati conseguiti nei vari ambiti, attraverso il monitoraggio, per disegnare gli obiettivi futuri;

- del nuovo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2025, definitivamente approvato con deliberazione ANAC n. 19 in data 28/01/2026 che contiene una impostazione innovativa ed in linea con la filosofia del PIAO: obiettivi strategici, opportunamente declinati in azioni definite anno per anno con target e indicatori, specie in un'ottica di piena integrazione della sezione Rischi corruttivi e trasparenza con la sezione Performance del PIAO; approfondimenti su contratti pubblici, inconferibilità/incompatibilità e trasparenza. A causa dei tempi di approvazione, anche in questo caso sarà possibile recepire le novità del PNA 2025 solo in termini di principi e comunque parzialmente, per andare a regime in corso d'anno o nella prossima edizione del PIAO;



SEZIONE 1.

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: **Stefano Bandecchi (Presidente)**

Numero dipendenti al 31 dicembre 2025: **153**

Telefono: **0744.483.1**

Sito internet:

www.provincia.terni.it

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

1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

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

- a) lo scenario nazionale ed internazionale per i riflessi che esso ha, in particolare dapprima con il Documento di Economia e Finanza (DEF) e poi con la legge di 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 2025

Il Documento di Economia e Finanza, di seguito DEF è stato Deliberato dal Consiglio dei Ministri l'9 aprile 2025. La previsione tendenziale del tasso di crescita del PIL si attesta, per il 2025, all'0,6 per cento, mentre si prospetta pari allo 0,8 per cento nel 2026, e allo 0,8 per cento 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.

LE NUOVE REGOLE DI BILANCIO DEI PAESI DELL'AREA EURO

Il 23 aprile 2024 il Parlamento europeo ha approvato le nuove regole di bilancio modificando il Patto di stabilità e crescita. Le vecchie regole erano state sospese nel periodo della pandemia per consentire libertà di intervento statale nel fronteggiare gli effetti dell'emergenza epidemiologica e sostenere le fasce più deboli e la ripresa dell'economia.

Al termine del periodo emergenziale, con lo spettro della guerra in Europa, dopo l'invasione dell'Ucraina da parte della Russia, le regole del Patto di stabilità e crescita non sono state riattivate, preferendo riscriverne delle nuove anch'esse finalizzate a garantire la stabilità nell'area Euro.

Il patto di stabilità e crescita (PSC) nella sua versione iniziale era composto dal regolamento (CE) n. 1466/97 del Consiglio, dal regolamento (CE) n. 1467/97 del Consiglio, e dalla risoluzione del Consiglio europeo, del 17 giugno 1997, relativa al patto di stabilità e crescita.

La nuova proposta sul “braccio preventivo” del patto di stabilità e crescita

La nuova proposta abroga il regolamento 1466/97 relativo al Braccio preventivo del patto di stabilità e crescita mantenendone tuttavia le finalità: garantire il coordinamento delle politiche economiche degli Stati membri e la loro sorveglianza di bilancio multilaterale con l'obiettivo di garantire il rispetto dei seguenti principi direttivi: prezzi stabili, finanze pubbliche e condizioni monetarie sane, nonché una bilancia dei pagamenti sostenibile.

La forte risposta politica alla pandemia di COVID-19 si è dimostrata molto efficace nell'attenuare i danni economici e sociali della crisi, che ha però determinato un aumento significativo del rapporto tra debito pubblico e privato e PIL, il che sottolinea l'importanza di far scendere tali indici a livelli prudenti in modo graduale, duraturo e favorevole alla crescita e di sanare gli squilibri macroeconomici, prestando la dovuta attenzione agli obiettivi

occupazionali e sociali. Al contempo è opportuno adattare il quadro di governance economica dell'Unione, affinché quest'ultima possa meglio affrontare le sfide a medio e lungo termine che le si presentano, tra cui la realizzazione di una transizione equa, verde e digitale, inclusa la normativa sul clima, la garanzia della sicurezza energetica, l'autonomia strategica aperta, il cambiamento demografico, il rafforzamento della resilienza sociale ed economica e l'attuazione della bussola strategica per la sicurezza e la difesa, tutte sfide che richiedono riforme e livelli di investimento costantemente elevati nei prossimi anni.

La proposta, nel confermare i parametri di riferimento del 3 per cento per il rapporto tra il disavanzo pubblico e il PIL e del 60 per cento per il rapporto tra il debito pubblico e il PIL, prevede un percorso di rientro del debito, per gli Stati membri con debito e disavanzi eccessivi, basato sulla sostenibilità di medio periodo del debito.

A tal fine sono previsti percorsi di riduzione definiti singolarmente per ciascun Paese, con caratteristiche individuali tali da garantire che la traiettoria del debito venga prevista in discesa: gli Stati interessati da elevato debito presentano piani strutturali di bilancio a medio termine con i quali definiscono i loro percorsi di aggiustamento fiscale e gli eventuali impegni di riforma e investimenti ulteriori.

La particolarità della nuova governance europea è data dal fatto che il percorso discendente del rapporto debito pubblico/PIL è garantito operativamente attraverso un tetto alla spesa primaria netta finanziata con risorse nazionali, e quindi al netto della componente di spesa finanziata con i fondi europei.

La spesa è primaria perché è calcolata al netto della componente degli interessi sul debito, variabile che soggiace alle logiche di mercato e quindi indipendente dalle azioni dei governi, ed è netta perché non considera gli aumenti discrezionali delle entrate. In tal modo i governi devono unicamente rispettare il tasso di crescita programmato della spesa primaria netta, indipendentemente da quello che succede dal lato delle entrate: ciò porta automaticamente ad attuare politiche anticicliche che non riducono il livello di spesa in caso di contrazione dei redditi mentre in presenza di cicli favorevoli le maggiori entrate non sono destinate alla spesa.

L'utilizzo dell'indicatore della spesa primaria netta sottintende per un Paese ad alto debito, l'obbligo di mantenere il tasso di crescita della spesa pubblica a un livello inferiore a quello previsto per il reddito, generando in tal modo la formazione di avanzi primari che riducono il debito.

L'aggregato di spesa viene ottenuto sottraendo al totale della spesa corrente e in conto capitale: la spesa per interessi, la spesa ciclica per sussidi di disoccupazione, la spesa finanziata da fondi UE e le misure discrezionali sulle entrate. Ciò comporta che i governi potranno decidere aumenti complessivi di spesa se sono finanziati da corrispondenti interventi discrezionali che accrescano le entrate. In aggiunta, continuerà chiaramente a essere possibile finanziare aumenti di spesa in un settore con corrispondenti interventi di riduzioni di spesa in altri settori. La Commissione europea elabora per ogni Stato membro con un debito pubblico superiore al valore di riferimento del 60 % del prodotto interno lordo (PIL) o un disavanzo pubblico superiore al valore di riferimento del 3 % del PIL la traiettoria di riferimento della spesa netta.

La traiettoria di riferimento della spesa netta garantisce che:

- il rapporto debito pubblico/PIL sia avviato o mantenuto su un percorso di riduzione plausibile o rimanga a livelli prudenti;
- il disavanzo pubblico sia portato e mantenuto al di sotto del valore di riferimento del 3 % del PIL;
- lo sforzo di aggiustamento di bilancio durante il periodo del piano strutturale nazionale di bilancio a medio termine sia almeno proporzionale allo sforzo complessivo compiuto nell'arco dell'intero periodo di aggiustamento;
- il rapporto debito pubblico/PIL al termine dell'orizzonte di programmazione sia inferiore a quello registrato nell'anno precedente l'inizio della traiettoria tecnica;
- nel periodo coperto dal piano, la crescita della spesa netta nazionale resti, di norma, mediamente inferiore alla crescita del prodotto a medio termine.

Successivamente alla pubblicazione della traiettoria della spesa netta, ciascuno stato membro elabora piani strutturali nazionali di bilancio a medio termine contenente gli impegni di uno Stato membro in materia di bilancio, di riforme e di investimenti.

In via ordinaria, la Commissione entro il 15 gennaio trasmette le linee guida ai Paesi interessati dal Braccio preventivo che avranno tempo fino al 30 aprile per trasmettere i propri piani strutturali di medio termine. In sede di prima applicazione, è previsto il termine del 21 giugno 2024 per la comunicazione delle linee guida e quello del 20 settembre 2024 per la trasmissione dei piani.

Il piano strutturale nazionale di bilancio a medio termine garantisce l'aggiustamento di bilancio necessario affinché il debito pubblico sia avviato o mantenuto su un percorso di riduzione plausibile al più tardi entro la fine del periodo di aggiustamento, o rimanga a livelli prudenti, e affinché il disavanzo pubblico sia portato o mantenuto al di sotto del valore di riferimento del 3 % del PIL a medio termine.

La Commissione valuta ciascun piano strutturale nazionale di bilancio a medio termine entro due mesi dalla sua

presentazione Sulla base di una raccomandazione della Commissione, e di norma entro quattro settimane da essa, il Consiglio adotta una raccomandazione che definisce il percorso della spesa netta dello Stato membro interessato. Entro il 15 aprile di ogni anno, ciascuno Stato membro presenta alla Commissione una relazione annuale sui progressi compiuti nell'attuazione del piano strutturale nazionale di bilancio a medio termine. La Commissione monitora l'attuazione dei piani strutturali nazionali di bilancio a medio termine e, in particolare, il percorso della spesa netta.

In presenza di un rischio significativo di deviazione dal percorso della spesa netta o di un rischio che il disavanzo pubblico possa superare il valore di riferimento del 3 % del PIL, la Commissione può rivolgere un avvertimento allo Stato membro interessato conformemente all'articolo 121, paragrafo 4, TFUE. Sulla base di una raccomandazione della Commissione, il Consiglio, entro un mese dall'avvertimento, adotta una raccomandazione rivolta allo Stato membro interessato sugli interventi da adottare, a norma dell'articolo 121, paragrafo 4, TFUE.

La nuova proposta sul “braccio correttivo” del patto di stabilità e crescita

Il nuovo braccio correttivo prevede che la procedura per i disavanzi eccessivi basata sull'eccesso di debito sia legata alle deviazioni dal percorso di spesa netta fissato nel piano. Le deviazioni tra il tasso di crescita dell'aggregato di spesa registrato in un anno rispetto all'obiettivo di crescita della spesa netta previsto nel Piano, sono registrati in un conto di controllo. In caso di sfioramento del limite di spesa dello 0,3 per cento in un anno o dello 0,6 per cento cumulato, la Commissione procede alla predisposizione di un rapporto che è il passo iniziale per l'eventuale apertura di una procedura.

Nel decidere sull'avvio di una procedura per i disavanzi eccessivi basata sul debito, si tiene conto del grado di ambizione del percorso della spesa netta contenuto nel piano strutturale nazionale di bilancio a medio termine, di cui al regolamento (UE) sul braccio preventivo. In particolare, se il percorso della spesa netta dello Stato membro fissato dal Consiglio è più ambizioso della traiettoria tecnica di medio termine proposta dalla Commissione, ai sensi del regolamento (UE) sul braccio preventivo, e la deviazione dal percorso non è significativa se misurata rispetto a tale traiettoria, si evita l'avvio di una procedura per i disavanzi eccessivi.

Il mancato rispetto del percorso di bilancio concordato comporterà automaticamente l'apertura della procedura per i Paesi con un debito superiore al 60%.

Rimane invece sostanzialmente invariata la procedura per disavanzi eccessivi basata sul criterio del deficit: lo scopo di detta procedura è di dissuadere l'emergere di disavanzi pubblici eccessivi e di correggere prontamente i disavanzi che si siano tuttavia determinati. Cambiano tuttavia le condizioni che consentono di superare la soglia del 3% del rapporto disavanzo/PIL senza incorrere nella procedura sui disavanzi eccessivi. Il superamento del valore di riferimento per il disavanzo pubblico è considerato eccezionale qualora il Consiglio abbia stabilito l'esistenza di una grave recessione economica nella zona euro o nell'intera Unione, oppure in caso di circostanze eccezionali al di fuori del controllo del governo con rilevanti ripercussioni sulle finanze pubbliche dello Stato membro interessato.

Qualora ecceda il valore di riferimento, si considera che il rapporto tra il debito pubblico e il prodotto interno lordo (PIL) si stia riducendo in misura sufficiente e si avvicini al valore di riferimento con un ritmo adeguato, se lo Stato membro interessato rispetta il proprio percorso della spesa netta.

LE PROSPETTIVE PER L'ECONOMIA ITALIANA

IL PIANO STRUTTURALE DI BILANCIO DI MEDIO TERMINE PRESENTATO DAL GOVERNO ITALIANO

Il 21 giugno 2024 l'Unione Europea ha comunicato all'Italia la traiettoria di spesa netta coerente con la riduzione del debito e sulla base dei dati di finanza pubblica del 2023 ha aperto nei confronti dell'Italia una procedura per disavanzi eccessivi. Il Piano strutturale di bilancio di medio termine (PSBMT) dell'Italia deve quindi definire anche una traiettoria di rientro dal deficit al di sotto del 3 per cento del PIL.

Il piano approvato predisposto dal Governo e approvato dal Parlamento il 9 ottobre ha una durata di 5 anni, fino al 2029, allineato con la durata del mandato parlamentare; l'Italia si è avvalsa della facoltà di proporre un percorso di aggiustamento del rientro dal deficit in un periodo temporale maggiore di 4 anni, con un percorso di correzione

che si protrarrà oltre il 2029, arrivando fino al 2031, a fronte di un impegno su riforme e investimenti che sostengano la crescita e migliorino la sostenibilità del debito. Sul punto, particolare attenzione è stata data alla crescita e alla resilienza economica per consolidare la finanza pubblica: nel biennio 2025-2026 la priorità è il completamento del PNRR e negli anni successivi l'azione riformatrice è dedicata a consolidare e ad aumentare i risultati raggiunti. A tal fine gli ambiti di intervento riguarderanno in particolare il settore della giustizia, la riscossione fiscale, l'efficienza della pubblica amministrazione e il miglioramento delle condizioni per la concorrenzialità del mercato: l'approccio alla loro realizzazione ricalca quello avuto con il PNRR, con la definizione di obiettivi concreti da raggiungere a partire dal 2027.

La spesa primaria netta

Il nuovo indicatore preso a riferimento, la spesa primaria netta, è definito come la spesa finale delle amministrazioni pubbliche, al netto della spesa per interessi, delle spese per programmi dell'Unione interamente finanziati dai trasferimenti provenienti dalla UE, della spesa nazionale per il cofinanziamento di programmi finanziati dalla UE, della componente ciclica della spesa per disoccupazione, delle misure discrezionali dal lato delle entrate e delle misure una tantum e di altre misure temporanee di bilancio.

La traiettoria di spesa comunicata dalla Commissione a giugno indica per l'Italia un tasso di crescita annuo medio della spesa netta pari a 1,5 per cento nel periodo 2025-2031, con il rapporto indebitamento netto e PIL che scenderebbe al di sotto del 3 per cento dal 2031.

La traiettoria di spesa indicata dal Governo nel Piano strutturale di bilancio di medio termine prende a riferimento i dati aggiornati delle variabili di finanza pubblica che Istat ha rivisto a settembre e tiene conto della decisione di confermare il rientro del deficit nella soglia del 3 per cento entro il 2026: la traiettoria di spesa rappresenta un tasso di crescita nel 2024 pari all'1,3 per cento del PIL, più basso di quello preso a riferimento nella traiettoria comunicata dalla Commissione europea che si basava su un tasso di crescita della spesa netta pari a 1,6 per cento del PIL. Nel quadriennio successivo la spesa primaria netta sale all'1,7 mentre nelle previsioni UE il tasso di crescita si ferma all'1,5 per cento.

Alla fissazione di obiettivi di crescita della spesa primaria netta corrisponde l'impegno del Governo di non superare nei prossimi cinque anni proprio quei tetti massimi di spesa.

I tassi di crescita della spesa dichiarati nel Piano non potranno essere modificati con i prossimi documenti di programmazione, come avveniva in passato con il Programma di Stabilità e la Nota di Aggiornamento del DEF, ma rimarranno fissi lungo tutta la durata del Piano, a meno del sopraggiungere di eventi eccezionali che ne impediscano l'attuazione. Il Governo che si insedierà all'inizio della prossima legislatura potrà, in ogni caso, decidere di presentare un nuovo Piano, riallineandone la durata al quinquennio successivo e ridefinendo eventualmente gli obiettivi di finanza pubblica.

LE PRINCIPALI VARIABILI MACROECONOMICHE PRESENTI NEL DFP

Una ulteriore utile informazione per la corretta costruzione del DUP è la conoscenza delle principali variabili macroeconomiche previste dal legislatore nazionale nell'ambito del Piano strutturale di medio termine attraverso il documento di finanza pubblica presentato il 9 aprile dal Governo al Parlamento. Il Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro dell'economia e delle finanze Giancarlo Giorgetti, il 9 aprile ha approvato il Documento di finanza pubblica (DFP) 2025, poi all'esame del Parlamento e inviato alla Commissione europea.

Il documento è incentrato principalmente sulla rendicontazione dei progressi fatti nell'attuazione del Piano strutturale di bilancio di medio termine 2025-29.

Il PIL

Per l'anno in corso (2024), la crescita del Prodotto Interno Lordo (PIL) è stimata allo 0,6%, in leggera flessione rispetto allo 0,7% indicato nel Documento di Programmazione (PSBMT). Tale revisione riflette un effetto di trascinamento statistico meno favorevole, nonché un contesto di incertezza crescente connesso all'inasprimento delle politiche commerciali e all'evoluzione del quadro geopolitico internazionale. Nonostante ciò, l'andamento della finanza pubblica, secondo le stime Istat, risulta significativamente migliore rispetto alle proiezioni iniziali del PSBMT.

Per il 2025, la previsione di crescita si attesta nuovamente allo 0,6%, valore inferiore di 0,4 punti percentuali rispetto all'ipotesi di 1,0% contenuta nel PSBMT. La revisione al ribasso è attribuibile principalmente al deterioramento del contesto economico internazionale e all'adozione di un approccio metodologico più prudentiale.

Nel 2026, il PIL è atteso in crescita dello 0,8%, anch'esso rivisto al ribasso di 0,3 punti percentuali rispetto alla previsione originaria dell'1,1%. In tale scenario, la crescita economica risulterebbe prevalentemente trainata dalla domanda interna al netto delle scorte, con un contributo positivo atteso pari a 1 punto percentuale, e da un marginale apporto delle scorte pari a 0,1 punti percentuali.

L'indebitamento netto

Le previsioni sull'indebitamento netto delle Amministrazioni Pubbliche in rapporto al PIL sono elaborate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) e si basano sullo scenario tendenziale a legislazione vigente.

Secondo il Documento di Finanza Pubblica 2025 (DFP 2025):

- Per il 2025, l'indebitamento netto in rapporto al PIL è previsto al 3,3 per cento. Questa stima è in linea con quanto indicato dalla Nota tecnico-illustrativa (NTI) 20254.
- Per il 2026, l'indebitamento netto in rapporto al PIL è previsto al 2,8 per cento.
- Per il 2027, l'indebitamento netto in rapporto al PIL è previsto al 2,6 per cento.
- Il consolidamento proseguirebbe anche nel 2028, quando il disavanzo del Conto delle Amministrazioni pubbliche si attesterebbe al 2,3 per cento.

Queste previsioni del DFP 2025, per il periodo 2025-2027, confermano l'impianto complessivo presentato nel precedente Piano strutturale di bilancio di medio termine (PSBMT) 2025-2029, mostrando le stesse percentuali di indebitamento netto in rapporto al PIL per questi anni rispetto al PSBMT. Per l'anno 2024, invece, il DFP 2025 stima un indebitamento netto migliore (-3,4%) rispetto al PSBMT (-3,8%), con una differenza di 0,4 punti percentuali.

La riduzione dell'indebitamento netto prevista è descritta come progressiva e sostenuta. Un obiettivo chiave delle politiche di bilancio, come attuato con la manovra triennale 2025-2027, è quello di riportare il rapporto tra indebitamento netto e PIL al di sotto della soglia del 3 per cento entro il 2026, obiettivo che le previsioni tendenziali mostrano essere raggiunto (2,8% nel 2026).

Il debito pubblico

Secondo le previsioni tendenziali a legislazione vigente contenute nel Documento di Finanza Pubblica 2025 (DFP 2025):

- Il rapporto Debito/PIL per il 2024 si è attestato al 135,3 per cento. Questo valore è risultato inferiore di 0,5 punti percentuali rispetto alla previsione del precedente Piano strutturale di bilancio di medio termine (PSBMT), che lo stimava al 135,8 per cento. Questo "migliore livello di partenza nel 2024" ha permesso una traslazione verso il basso della previsione del rapporto debito/PIL lungo tutto l'orizzonte temporale.
- Per il 2025, il rapporto Debito/PIL è previsto in lieve aumento, attestandosi al 136,6 per cento. Anche questa stima è inferiore rispetto al 136,9 per cento previsto nel PSBMT 2025-2029.
- Per il 2026, la previsione è del 137,6 per cento. Risulta inferiore al 137,8 per cento previsto nel PSBMT.
- Per il 2027, la stima è del 137,4 per cento. È leggermente inferiore al 137,5 per cento del PSBMT.
- A partire dal 2028, il rapporto Debito/PIL è stimato scendere al di sotto del valore previsto per il 2025 (136,6 per cento), attestandosi al 136,4 per cento.
- Questa traiettoria prevista mostra un temporaneo aumento del rapporto Debito/PIL nel 2025, prima di un graduale e sostenuto rientro negli anni successivi.

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 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.

L'8 dicembre 2023, il Consiglio dell'Unione Europea ha dato il suo consenso alla revisione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) italiano. Tale modifica comprende l'aggiunta di un nuovo capitolo dedicato a REPowerEU.

Attualmente, l'importo complessivo del piano è di 194,4 miliardi di euro, di cui 122,6 miliardi sono sotto forma di prestiti e 71,8 miliardi in sovvenzioni.

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

Il totale delle risorse complessive raggiunge così i 225 miliardi.

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

L'obiettivo è quello di apportare una serie di modifiche del codice dei contratti pubblici da attuarsi nel secondo trimestre 2023, con azioni intese a: ridurre la frammentazione delle stazioni appaltanti; realizzare una e-platform come requisito di base per partecipare alla valutazione nazionale della procurement capacity; conferire all'ANAC il potere di riesaminare la qualificazione delle stazioni appaltanti.

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

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

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

L'obiettivo della riforma, da realizzarsi entro la predetta data, come deve risultare dalla Piattaforma per i crediti commerciali (PCC), riguarda proprio la media ponderata dei tempi di pagamento degli enti locali nei confronti degli operatori economici che deve essere pari o inferiore a 30 giorni.

Riforma 1.14 – Riforma del quadro fiscale subnazionale – Federalismo Fiscale

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

Riforma 1.15: Riforma delle norme di contabilità pubblica

A partire dal 2027, i bilanci delle amministrazioni pubbliche dovranno essere redatti con il sistema di competenza economica. La riforma prevede un ciclo di formazione per tutti i dipendenti della pubblica amministrazione da completarsi entro il secondo trimestre del 2026: accanto al programma di formazione, necessario per 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.

GLI ENTI LOCALI

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

Componente	Risorse totali del PNRR	Risorse gestite da Enti Locali (min)	Risorse gestite da Enti Locali (max)	Percentuale sul totale (min)	Percentuale sul totale (max)
Digitalizzazione, innovazione e sicurezza della PA (M1C1)	9,72	4,43	4,43	45,50%	45,50%
Turismo e cultura 4.0 (M1C3)	6,68	1,62	3,12	24,30%	46,70%
Economia circolare e agricoltura sostenibile (M2C1)	5,27	1,74	1,74	33,10%	33,10%
Energia rinnovabile, idrogeno, rete e mobilità sostenibile (M2C2)	23,79	7,04	7,79	29,60%	32,70%
Efficienza energetica e riqualificazione degli uffici (M2C3)	15,36	0,8	0,8	5,20%	5,20%
Tutela del territorio e della risorsa idrica (M2C4)	15,05	8,38	8,38	55,60%	55,60%
Investimenti sulla rete ferroviaria (M3C1)	24,77	0,75	0,75	3,00%	3,00%
Intermodalità e logistica integrata (M3C2)	0,63	0,27	0,52	42,90%	82,50%
Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione (M4C1)	19,44	9,76	9,76	50,20%	50,20%
Politiche del lavoro (M5C1)	6,66	5,6	5,6	84,10%	84,10%
Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore (M5C2)	11,22	10,52	11,22	93,80%	100,00%

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

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

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 2025:

OBIETTIVI INDIVIDUATI DELLA PROGRAMMAZIONE REGIONALE

Il Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) 2025, elaborato a fine 2024 dalla Regione Umbria, delinea gli obiettivi strategici triennali di cui tutti i soggetti pubblici e privati locali devono tenere conto. Di seguito si riportano, per ambito di intervento, quelli più attinenti alle funzioni fondamentali e a quelle delegate svolte dalle Provincie.

LE PRIORITA' STRATEGICHE REGIONALI

Dopo aver presentato un sintetico stato di attuazione dei Programmi Regionali FESR e FSE+ 2021-2027, del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e del Fondo Sviluppo e Coesione (FSC), il DEFR 2025 della Regione Umbria conferma le priorità strategiche individuate dal DEFR 2024 e ne fornisce un aggiornamento. Di seguito si riportano quelle che principalmente possono interessare il territorio delle Provincie per ambiti di intervento.

INFRASTRUTTURE E OPERE PUBBLICHE

SUPPORTO ALLE IMPRESE E AL LAVORO

Al fine di rendere più competitive le imprese umbre e favorire il loro percorso di innovazione in ambiti cruciali come la transizione digitale, la transizione verde, la ricerca e sviluppo (R&S) e l'internazionalizzazione, sono state progettate alcune misure come la manovra "ALL-In".

Avviata nel 2024 con la programmazione degli interventi e la pubblicazione dei bandi, è composta da differenti avvisi, con comune denominatore il sostegno agli investimenti per la trasformazione digitale, l'efficientamento energetico, l'internazionalizzazione e l'arricchimento delle competenze dei lavoratori, con una particolare attenzione alle fasce più deboli, in un'ottica di integrazione tra politiche attive del lavoro, re-skill e up-skill delle competenze.

TURISMO, BRAND SYSTEM E GRANDI EVENTI

Nel corso del 2024 si è consolidato il posizionamento turistico della regione e si proseguirà, anche in collaborazione con la Camera di Commercio dell'Umbria, all'ampliamento e alla diffusione del Brand system regionale, sia mediante la realizzazione di iniziative di promozione integrata, sia mediante il diretto coinvolgimento degli stakeholder pubblici e privati.

Contestualmente sono state poste in essere una serie di azioni volte a consolidare e potenziare il Sistema Umbria dei grandi eventi di diretta responsabilità regionale, quali Umbria Libri e Umbria Cinema.

L'attrattività turistica della regione verrà favorita anche attraverso il sostegno alla riqualificazione delle strutture alberghiere, extralberghiere, all'aria aperta e residenze d'epoca, nonché attraverso la promozione e commercializzazione dei prodotti turistici su portali e piattaforme digitali.

SOCIALE, FAMIGLIA E DISABILITÀ

Grazie agli strumenti della politica comunitaria e nazionale di coesione, nel corso del 2025 proseguiranno le misure volte a sostenere l'inclusione delle persone a rischio di marginalità, la partecipazione alla vita sociale delle persone anziane, le pari opportunità delle persone con disabilità.

Con risorse proprie e con quelle del FSE + proseguiranno anche gli interventi a favore delle famiglie, dell'infanzia e della natalità, questi ultimi attraverso forme di sostegno ai genitori e, in particolare, alle donne nel loro duplice ruolo di madri e lavoratrici.

Contestualmente saranno realizzati interventi volti a sostenere la genitorialità e a facilitare l'accesso delle famiglie ai servizi di cura, assistenza e integrazione scolastica, in modo particolare in presenza di minori con disabilità.

PIANO RIFIUTI, PIANO ENERGETICO AMBIENTALE

Nel corso dell'anno 2025 il Piano Energetico Ambientale Regionale (PEAR) verrà aggiornato. Il nuovo Piano avrà come riferimento gli obiettivi assegnati dall'Unione Europea e la loro declinazione nazionale come: la decarbonizzazione dell'economia, la lotta alla povertà energetica e la riduzione dei fabbisogni-

anche mediante la promozione delle comunità energetiche rinnovabili (CER) -, l'incremento della produzione di energia da fonti rinnovabili, l'auto-produzione di energia in ambito industriale.

IL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR)

L'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), entrata nel vivo nel corso del 2023, è proseguita nel corso del 2024 parallelamente alla programmazione della politica di coesione comunitaria e di sviluppo rurale 2021 – 2027.

Il ruolo dell'amministrazione regionale è di carattere programmatico e gestionale solo per i progetti dei quali la Regione Umbria è soggetto attuatore, beneficiario o è comunque coinvolta nelle procedure di realizzazione.

Per gli altri progetti, gestiti direttamente dalle amministrazioni locali o da altri soggetti, la regione può svolgere un ruolo fondamentale come "facilitatore", dando supporto tecnico-amministrativo attraverso le sue strutture ed i suoi esperti.

Il PNRR è non solo realizzazione di interventi ma anche attuazione di riforme che tendono ad incrementare l'efficacia e l'efficienza delle Pubbliche Amministrazioni. A tal fine la Regione partecipa a uno specifico progetto PNRR (c.d. 1000 esperti), svolgendo un ruolo cruciale per ridurre tempi e ritardi in alcune procedure chiave.

LA NUOVA PROGRAMMAZIONE COMUNITARIA 2021-2027

Com'è noto, le risorse del PNRR sono indirizzate a dare risposta alle criticità strutturali del sistema socio-economico nazionale e regionale, amplificate dalla crisi pandemica. Esse vengono impiegate in complementarietà con i Fondi strutturali del settennio 2021-2027, al fine di permettere all'Umbria di divenire una regione innovativa, sostenibile e attrattiva per imprese e persone.

I nuovi programmi FESR e FSE+, infatti, sostengono sviluppo economico, transizione verde e digitale, innovazione e inclusione sociale. Diffusi investimenti in questi settori contribuiranno a innalzare il potenziale di crescita del territorio e a coniugare gli effetti economici con gli effetti sociali, valorizzando al tempo stesso l'immagine della regione e dei suoi prodotti sul mercato italiano e internazionale.

La programmazione 2021-2027 promuove uno sviluppo dal basso, mediante l'elaborazione di strategie territoriali finalizzate a: migliorare l'organizzazione e la digitalizzazione dei servizi, incrementare la mobilità sostenibile e le infrastrutture verdi nelle aree urbane, colmare i deficit infrastrutturali, sostenere lo sviluppo economico e il rilancio produttivo, sostenere l'attrattività turistica e culturale.

Sulla base dei bisogni espressi dai territori e attraverso strategie locali di sviluppo integrato, Aree Interne e Aree urbane diventano il perno di un'Europa più vicina ai cittadini, attraverso modalità innovative di intervento.

A partire dalla data di approvazione del PR FESR 21-27, il 28 novembre 2022, tutti gli Obiettivi di Policy/Priorità del PR FESR 21-27 sono stati attivati, tra i quali: Cultura e Innovazione sociale, Ricerca e Sviluppo, Sostenibilità e Transizione verde.

Si evidenzia anche la Priorità di favorire la Mobilità urbana sostenibile attraverso i seguenti interventi: Potenziamento del trasporto pubblico locale di linea in area urbana; Creazione del Sistema di Monitoraggio e Supervisione Regionale (SMSR) del TPL; Interventi di mitigazione del disagio relativo alla disabilità sensoriale visiva e uditiva nel TPL; Attrezzaggio dei nodi di interscambio modale del TPL con la creazione di infrastrutture.

Per il periodo di programmazione 2021-2027, oltre ai PR FESR e FSE+, l'amministrazione regionale, potrà disporre anche delle risorse nazionali del Fondo per lo Sviluppo e la Coesione, da destinare a interventi in: Ricerca e Innovazione, Competitività, Ambiente e Cultura, Trasporti e Mobilità. In quest'ultimo ambito si prevede di agire per: il potenziamento delle reti e dei sistemi di trasporto pubblico; la realizzazione e il completamento della rete viaria; il sostegno a sistemi di trasporto automatizzato sostenibili; l'ammodernamento tecnologico dei servizi ferroviari.

VALUTAZIONE DELLA SITUAZIONE SOCIO ECONOMICA DEL TERRITORIO

ANALISI DI CONTESTO E PROSPETTIVE DELL'ECONOMIA UMBRA

Le considerazioni di seguito riportate sono tratte dalla Relazione Economica e Sociale (RES) pubblicata da AUR (Agenzia Umbria Ricerche) nel mese di gennaio 2025. E' opportuno, infatti, come negli anni passati, far precedere ai principali indicatori provinciali una sintesi dell'analisi compiuta a livello regionale.

Il Rapporto annuale curato da AUR presenta la situazione socio economica umbra che fa da sfondo allo svolgimento delle funzioni provinciali. Da una lettura di sintesi del Rapporto emergono le seguenti principali considerazioni, che partono dal contesto nazionale in cui siamo inseriti.

Il quadro macroeconomico nazionale

In un quadro internazionale incerto e sfavorevole, nel 2024 l'economia italiana è cresciuta a un tasso inferiore all'uno per cento (0,7%) e tale dimensione è prevista anche per il 2025. A livello settoriale, si sono registrati andamenti molto differenziati. Nel manifatturiero, gli unici comparti ad aver registrato incrementi nel 2024 sono stati quelli dell'alimentare, della carta, delle riparazioni e installazioni, degli altri mezzi di trasporto (che includono gli armamenti). In difficoltà anche il settore delle costruzioni.

L'incertezza del contesto ha determinato una frenata sia degli investimenti delle imprese che dei consumi delle famiglie, che conservano una elevata propensione al risparmio. Nel corso del 2025 l'auspicata attenuazione delle spinte inflazionistiche, il calo dei tassi di interesse e la ripresa dei salari reali dovrebbero favorire una moderata ripresa dei consumi delle famiglie medesime.

Anche se in rallentamento, l'occupazione è prevista ancora in crescita, e l'aumento della partecipazione al mercato del lavoro dovrebbe superare il previsto calo della popolazione in età lavorativa.

L'economia regionale

“In questo quadro, l'economia umbra riconferma nella prima parte del 2024 la sua relativa debolezza: la crescita del Pil è stata infatti stimata pari a 0,2 per cento nel primo semestre, a fronte dello 0,4 nazionale (Banca d'Italia).

Nei primi nove mesi del 2024 è proseguita la crescita occupazionale, dovuta principalmente alle lavoratrici donne e per oltre la metà al lavoro autonomo. Continua a calare anche la disoccupazione, sempre per effetto della componente femminile. Prosegue l'invecchiamento della forza lavoro: gli ultra 50enni sono arrivati ormai a pesare per il 42 per cento della popolazione occupata”. (AUR, Res 2025).

La demografia delle imprese

Il numero delle imprese attive continua a diminuire in tutti i settori, più in Umbria che in Italia (rispettivamente, -2,0 per cento a fronte del -0,4 al 30 settembre 2024 rispetto all'anno precedente), contestualmente a un significativo mutamento, sia dal punto di vista dimensionale sia per forma giuridica. Il calo, infatti, investe esclusivamente le micro imprese, a fronte di un aumento di quelle più grandi, e si accresce l'incidenza delle società di capitale.

I settori produttivi

“Il settore industriale manifesta segnali di difficoltà, testimoniati dal calo nei primi nove mesi del 2024 del numero di occupati (-8,5 per cento, per una perdita di quasi 7.000 unità) e da un certo deterioramento del clima di fiducia delle imprese, conseguente alla contrazione del fatturato derivante dal contenimento della domanda interna. Viceversa, la dinamica tendenziale dell'export pone l'Umbria tra le regioni più performanti per ritmo di crescita, trainato dall'ottima performance dell'automotive, dell'agrofood della moda, e nonostante il consistente calo degli acquisti da parte della Germania, principale partner commerciale (-3,6 per cento, cui corrisponde un decremento di oltre 28 milioni di euro).

Continua l'espansione del settore delle costruzioni, ove la perdita dei benèfici effetti delle agevolazioni statali è più che compensata dagli investimenti in opere pubbliche connessi al PNRR e dalla ricostruzione post terremoto. Anche l'edilizia, comunque, segna un calo degli occupati, seppure di lieve entità (circa

400 unità, pari al -1,7 per cento).

L'ottima performance occupazionale del terziario ha più che controbilanciato il calo nell'industria. Il settore trainante è stato quello del commercio, alberghi e ristoranti, cresciuto in occupati del 18,6 per cento, corrispondente a 8.800 dipendenti e 4.400 autonomi, soprattutto grazie al sostenuto andamento del turismo nel 2024" (AUR, Res 2025).

Il mercato del lavoro

I dati positivi sul fronte occupazionale non risolvono il persistere di una debolezza strutturale, che non riesce a fornire all'economia regionale un impulso adeguato. È dal 2019 che la regione registra una dinamica del prodotto interno lordo peggiore della media nazionale, e questo ha accentuato il progressivo allontanamento, avviato dall'inizio degli anni duemila, del Pil pro capite umbro da quello italiano (-17,2 punti nel 2023), avvicinando ulteriormente la regione a quelle meridionali.

Una lettura approfondita delle statistiche riguardanti l'occupazione conferma a livello regionale un lavoro meno produttivo della media nazionale, nonostante la più alta incidenza di lavoratori sovra-istruiti. Tre dipendenti a tempo indeterminato su dieci hanno un contratto part-time, il lavoro non standard supera la metà del totale dei dipendenti. Ne consegue come risultato finale che le retribuzioni in Umbria continuano a essere inferiori a quelle italiane, anche isolando il lavoro standard e anche a parità di qualifiche. Un gap territoriale quantificabile nel 2023 mediamente in circa 6 mila euro lordi annui (-16,5 per cento), che mostra un ulteriore allargamento rispetto all'anno precedente.

La vulnerabilità economica e sociale

Dal punto di vista della vulnerabilità reddituale, nel 2023 circa 111.100 umbri (13 su 100) sono stati considerati a rischio di povertà ed esclusione sociale, un fenomeno in peggioramento rispetto all'anno precedente. Dal punto di vista della capacità di spesa, lo stato di vulnerabilità interessa 7,7 famiglie ogni 100, per un totale di quasi 10 persone su 100. Dunque, 30.100 famiglie e quasi 84.700 umbri sono da considerarsi relativamente poveri, in quanto hanno sostenuto una spesa per consumi pari o al di sotto della soglia di povertà relativa.

“Rimane alto anche il rischio di vulnerabilità connesso alla reale possibilità di tutelare il diritto alla salute: nel biennio 2022-2023 quasi un terzo degli umbri con più di 65 anni ha riferito difficoltà nell'accedere ai servizi sociosanitari (servizi sanitari, servizi del comune, servizi commerciali), che si accentuano tra le persone con status socioeconomico più svantaggiato per bassa istruzione o difficoltà economiche (UslUmbria1). Significativamente peggiore della media nazionale il dato sulla rinuncia alle cure: oltre un terzo degli anziani umbri ha dichiarato di aver rinunciato almeno a una visita medica o a un esame diagnostico di cui avrebbe avuto bisogno (in Italia meno di un quarto). Cresce in termini assoluti il numero di persone che indica le lunghe liste di attesa, le difficoltà di accesso della struttura e i costi come motivazione principale di rinuncia. Circa tre quarti di coloro che hanno rinunciato almeno una volta alle cure necessarie hanno indicato le lunghe liste d'attesa come causa principale, una percentuale che in Italia si abbassa al 55 per cento” (AUR, Res 2025).

L'andamento della popolazione

La dinamica demografica non supporta l'evoluzione del quadro economico umbro, caratterizzata com'è da un saldo naturale negativo. Fino al 2013 l'immigrazione ha più che compensato il calo naturale, ma da quella data la popolazione umbra risulta in diminuzione. Attualmente i nati sono sotto 5 mila unità all'anno.

Negli ultimi due anni il saldo con l'estero ha ricominciato a far registrare un andamento migliore, contribuendo ad attenuare il ritmo calante della popolazione regionale che, peraltro, invecchia più rapidamente che nella media italiana. In Umbria la forza lavoro da 15 a 64 anni si affievolisce, mentre cresce la quota degli ultra 64enni; nell'ultimo quinquennio il fenomeno, che interessa entrambi i generi, si presenta in misura maggiore rispetto all'Italia e anche all'area Centro settentrionale.

La competitività regionale

Nel decennio più recente, alla minore competitività del sistema regionale - il calo della produttività del lavoro continua a essere più accentuato di quello italiano -, si sono aggiunti fattori demografici e

occupazionali che hanno reso ancora più critica la situazione, ovvero una diminuzione un po' più marcata della quota di popolazione in età lavorativa sulla totale e una crescita della propensione all'occupazione assai più contenuta di quella nazionale.

A meno di cambiamenti rilevanti nei livelli della produttività e della partecipazione al lavoro della popolazione in età attiva, nei prossimi vent'anni l'Umbria rischia di perdere, per il solo effetto delle trasformazioni demografiche, il 19,1 per cento del suo Pil (più dell'Italia, stimata al -16,5 per cento) e nel successivo ventennio un ulteriore 13,4 per cento (contro -11,0).

I giovani e il capitale sociale

Un altro fattore di rischio deriva dalla migrazione dei giovani – in particolare se laureati – verso l'estero, che rischia di acuire gli impatti negativi dell'invecchiamento demografico: nell'ultimo decennio la differenza tra rimpatri ed espatri delle persone al di sotto dei 40 anni è costantemente negativa, per una perdita complessiva di oltre 6 mila giovani, di cui il 27 per cento laureati.

Considerando la qualità del capitale umano, va evidenziata la crescita delle iscrizioni universitarie da parte dei residenti umbri, che riguardano per quasi due terzi l'Università degli studi di Perugia, la quale da qualche anno è tornata a registrare un aumento della propria attrattività, anche da fuori regione. L'incremento degli iscritti è avvenuto nonostante le tendenze demografiche avverse: nell'ultimo ventennio la popolazione residente tra i 19 e i 34 anni è difatti diminuita del 22,5 per cento.

Considerando i soli studenti magistrali, il 52 per cento degli umbri rimane a studiare nella regione, mentre il 48 per cento è iscritto in altri atenei italiani, per un tasso di uscita superiore a quello medio del Paese (32 per cento).

Considerazioni di sintesi

“I dati Istat sul Benessere equo e sostenibile (Bes), che intendono misurare il progresso dei territori dal punto di vista economico, sociale e ambientale anche attraverso indicatori sulla qualità della vita, restituiscono un'Umbria caratterizzata da livelli relativi più elevati rispetto alla media nazionale: nel 46,1 per cento dei casi le due province umbre si collocano nelle classi alta e medio-alta di benessere (a fronte del 41,8 nazionale) e solo nel 17,2 per cento nelle classi bassa e medio-bassa (in Italia il 35,6 per cento). Se questa è la situazione complessiva, isolando lo specifico dominio relativo al benessere economico si evidenziano per entrambe le province dell'Umbria livelli al di sotto della media nazionale e spesso inferiori anche a quelli del Centro.

È il segno che la tradizionale medianità, messa a dura prova nell'ultimo ventennio da eventi esogeni imprevedibili (crisi finanziaria e pandemia, in primis), da originario punto di ancoraggio sta diventando sempre di più un limite, tenendo conto anche del fatto che il termine di riferimento, ovvero il benchmark nazionale, sconta a sua volta problemi strutturali di lunga data ancora non risolti.

La questione della inadeguata produttività continua a rimanere il grande scoglio della mancata crescita dell'economia italiana e, ancor più, di quella umbra.

Se è pur vero che la regione si caratterizza, da un lato, per indicatori relativi all'istruzione e al lavoro più positivi della media nazionale, sul fronte innovazione, ricerca e creatività sconta invece la situazione più critica rispetto a tutti gli ambiti analizzati dal Bes.

Dunque, in Umbria, i processi di generazione dei redditi non riescono a mettere a frutto pienamente l'alta dotazione di capitale umano e i pur positivi risultati registrati sul fronte occupazionale risultano penalizzati da un contesto svantaggiato (anche) da un insufficiente sostegno di investimenti in innovazione.

Questo quadro sembrerebbe riconfermare una delle caratteristiche principali dell'Umbria, ovvero il suo essere regione mediana, incapace di grandi slanci, certamente affaticata, ma al contempo anche dotata di una sua resilienza” (AUR, Res 2025).

LA CRIMINALITA' ORGANIZZATA SUL TERRITORIO REGIONALE

Dalla relazione annuale del Procuratore Generale di Perugia in occasione dell'inaugurazione dell'Anno Giudiziario 2026:

Procura della Repubblica di Terni

Il distretto, storicamente a vocazione industriale, è oggi segnato da processi di deindustrializzazione e precarizzazione, con ricadute sulla coesione sociale e sull'emersione di nuove vulnerabilità. Le dinamiche criminali, in rapida evoluzione, comprendono infiltrazioni mafiose, reati ambientali e contro la pubblica amministrazione. Il dato più allarmante riguarda l'incremento dei reati di violenza di genere e domestica, quasi raddoppiati negli ultimi due anni. Le condotte risultano spesso aggravate da condizioni di dipendenza, disagio psichico, marginalità sociale e, in alcuni casi, da convinzioni culturali o religiose incompatibili con l'ordinamento costituzionale. Si segnala inoltre la crescente incidenza di maltrattamenti e stalking da parte di giovani appena maggiorenni, spesso correlati all'abuso di sostanze o a disturbi psichici. In numerosi casi, la vittima ritratta le accuse per ragioni di dipendenza economica, pressione psicologica o tutela dei figli, con conseguente rischio di recidiva. La Procura ha affrontato questa emergenza con tempestività e rigore, assegnando cinque dei sette sostituti procuratori al gruppo specializzato "codice rosso" e garantendo il rispetto dei termini per l'escussione della persona offesa e la valutazione delle misure cautelari. Al di fuori del contesto "codice rosso", i reati contro la persona sono in lieve calo rispetto all'anno precedente. Tuttavia, si registrano episodi di estrema gravità, tra cui un omicidio efferato ai danni di un imprenditore. In significativo aumento risultano anche i furti in abitazione e negli esercizi commerciali, in particolare nei capannoni industriali. Il dato preoccupante è la bassa percentuale di identificazione degli autori, dovuta non a carenze investigative, ma alla mancanza di elementi utili per l'individuazione, nonostante l'impegno della polizia giudiziaria e l'impiego di tecniche scientifiche. Nel periodo monitorato, i reati in materia di stupefacenti continuano a mantenere un'elevata incidenza nel territorio, con 125 iscrizioni ai sensi dell'art. 73 DPR 309/1990, in flessione rispetto alle 158 dell'anno precedente. Nonostante il calo numerico, le indagini hanno evidenziato episodi di particolare gravità, tra cui sequestri di ingenti quantitativi di droga e l'individuazione di un sodalizio criminale radicato a Terni, responsabile del traffico di eroina, cocaina e hashish. L'operazione conclusa nel giugno 2025 ha portato all'esecuzione di 21 misure cautelari, con il coinvolgimento di soggetti italiani e stranieri. L'attività investigativa, avviata grazie a segnalazioni sull'app Youpol, ha documentato un traffico strutturato e persistente, con sequestri complessivi di oltre 9 kg di stupefacenti e il rinvenimento di armi da fuoco illegalmente detenute. Particolare allarme desta il fenomeno delle truffe in danno di anziani, basate su raggiri emotivi e condotte in aree isolate, dove le vittime risultano più vulnerabili e meno protette. Le indagini, pur condotte con impegno dalle forze di polizia, risultano spesso ostacolate dalla difficoltà di identificare gli autori, che utilizzano utenze fittizie o intestate a soggetti inconsapevoli. Sul versante della criminalità economica, si registra una diminuzione dei reati finanziari, con 30 iscrizioni rispetto alle 44 dell'anno precedente. Resta invece significativo il numero di procedimenti per reati stradali, in particolare guida in stato di ebbrezza o sotto l'effetto di stupefacenti, con 166 iscrizioni e 194 definizioni. Infine, si segnala l'attività del Pubblico Ministero in ambito civile, strettamente connessa alla tutela dei soggetti vulnerabili. Sono state promosse 73 azioni, prevalentemente relative a richieste di amministrazione di sostegno o interdizione, sulla base delle segnalazioni dei servizi sociali territoriali.

Rapporti di cooperazione tra Procure e Procura nazionale antimafia

Si evidenzia anche il protocollo firmato a marzo 2025 tra la Procura Generale, la Procura Distrettuale, la Procura di Terni e la Prefettura, volto al potenziamento delle attività istruttorie dei gruppi interforze antimafia, con l'obiettivo di rafforzare la collaborazione tra autorità giudiziarie e amministrative nel rispetto delle rispettive competenze.

È del maggio u.s. il Protocollo organizzativo in materia di criminalità organizzata e terrorismo tra il Procuratore Generale, il Procuratore della Repubblica di Perugia, il Procuratore della Repubblica dei Minorenni dell'Umbria, il Procuratore della Repubblica di Terni, Il Procuratore della Repubblica di Spoleto. Sul tema il Procuratore Generale è stato più volte sentito in seno alla commissione regionale d'inchiesta sulle infiltrazioni mafiose: da ultimo il 4 giugno 2025. Il 9 luglio 2025 è stato sentito in commissione consiliare d'inchiesta e approfondimento del fenomeno delle infiltrazioni mafiose. L'8

settembre scorso ha preso parte in Prefettura a Terni alla riunione tecnica di coordinamento congiunta del Gruppo interforze antimafia, in attuazione del Protocollo d'intesa siglato il 12 marzo scorso. Il Procuratore di Terni aggiunge che nel territorio di sua competenza non emergono indici concreti di infiltrazione mafiosa nel territorio, secondo quanto rilevato dai dati dell'ufficio e dalle interlocuzioni con le forze di polizia. Tuttavia, la presenza delle case di reclusione di Spoleto e Terni ha favorito l'insediamento di nuclei familiari legati a soggetti detenuti in regime speciale, imponendo un monitoraggio costante e una pronta reattività in caso di segnali di sviluppo di realtà criminali associative.

Sintesi dei principali dati sulla criminalità nella provincia di Terni (2025) basata su fonti ufficiali e analisi giornalistiche disponibili (principalmente dati relativi alle denunce e all'attività di polizia nel 2024–2025):

1. Indice di criminalità

Secondo l'Indice della criminalità del *Sole 24 Ore*, basato sui dati del Ministero dell'Interno – Viminale, per l'anno 2024 (riferimento per la graduatoria 2025):

- **Provincia di Terni:** 7.372 denunce totali, pari a **3.422,1 reati denunciati ogni 100 000 abitanti**, con la provincia posizionata **42^a su 106 province italiane** per incidenza complessiva dei reati.
- **Classificazione per tipologia di reato a Terni:**
 - Sfruttamento prostituzione e pornografia minorile: **2 denunce** (posizione 91^a).
 - Lesioni dolose: **223 denunce** (posizione 70^a).
 - **Furti:** 2.895 denunce (posizione 44^a, dato in miglioramento).
 - **Reati legati alla droga:** 135 denunce (posizione 23^a, dato in peggioramento).
 - Truffe e frodi informatiche: 1.037 denunce (posizione 34^a, miglioramento).
 - Estorsioni: 37 denunce (posizione 65^a).

2. Trend dei reati nel 2025

Secondo articoli di stampa locali:

- Nei **primi 7 mesi del 2025**, i reati denunciati in provincia di Terni sarebbero **diminuiti del 13,6%** rispetto allo stesso periodo del 2024.

3. Attività delle forze dell'ordine nel 2025 (Carabinieri di Terni)

Bilanci operativi dell'Arma dei Carabinieri indicano un impegno significativo nel corso del 2025:

- **30 stazioni attive** nei 33 comuni della provincia.
- Oltre **16.000 servizi di pattuglia e perlustrativi** svolti.
- **13.092 richieste al NUE 112** e circa **6.800 interventi sul posto**.
- **55.283 persone controllate** e **41.515 veicoli verificati**.

In sintesi – Situazione criminalità Provincia di Terni (2025)

Aspetto	Terni (dati principali)
Posizione Nazionale (Indice criminalità)	42^a su 106 province italiane
Reati totali per 100 000 ab.	3.422,1
Furti denunciati	2.895 (dato in miglioramento)
Reati droga	135 (dato peggiorato)
Calo complessivo reati nel 2025	~ -13,6% nei primi 7 mesi
Attività Carabinieri (controlli & arresti)	aumento arresti e controlli

1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

IL TERRITORIO E LE STRUTTURE

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

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

Regione [Umbria](#)
Sigla TR
Popolazione 215.285 abitanti (01/01/2025 – Fonte Istat)
Densità 101,20 ab./km²
Superficie 2.127,23 km²
CAP [05010 ... 05100](#)
Prefissi [0744, 075, 0763](#)
Capoluogo [Terni](#)
 106.677 abitanti



Presidente	Stefano Bandecchi
Sede	Provincia di Terni Viale della Stazione 1 05100 Terni
Numeri utili	Telefono 0744 4831 Urp 0744 432201 Fax 0744 483250
Codice Istat	055
Partita IVA	00179350558
Email PEC	provincia.terni@postacert.umbria.it
Sito istituzionale	www.provincia.terni.it

I comuni della Provincia

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

RISORSE IDRICHE E STRADE

* Laghi n° 6

* Fiumi e Torrenti n° 5 fiumi – 9 torrenti

STRADE

* Statali km. 153,530

* Provinciali km. 646,544

* Autostrade km. 47,190

ORGANI DI GOVERNO

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

Il Presidente della Provincia

Il Consiglio Provinciale

L'Assemblea dei Sindaci

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

2.6.2.1 IL PRESIDENTE

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 si sono svolte le elezioni provinciali per l'elezione del Consiglio provinciale e il 30/03/2025 si sono svolte le elezioni per il Presidente della Provincia.

Carica	Nominativo	In carica dal
Presidente	BANDECCHI Stefano	31/03/2025
Consigliere	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

Con Decreto del Presidente n. 51 del 31/03/2025 il consigliere provinciale Francesco Maria Ferranti è stato nominato Vicepresidente.

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 2025), che di seguito si riportano

	COMUNE	SINDACO		COMUNE	SINDACO
1	Acquasparta	Giovanni Montani	18	Montecastrilli	Riccardo Aquilini
2	Allerona	Luca Cupello	19	Montecchio	Federico Gori
3	Alviano	Giovanni Ciarlo	20	Montefranco	Rachele Taccalozzi
4	Amelia	Avio Proietti Scorsoni	21	Montegabbione	Sebastiano Caravaggi
5	Arrone	Fabio Di Gioia	22	Monteleone d'Orvieto	Paolo Garofani
6	Attigliano	Leonardo Vincenzo Fazio	23	Narni	Lorenzo Lucarelli
7	Avigliano Umbro	Luciano Conti	24	Orvieto	Roberta Tardani
8	Baschi	Damiano Bernardini	25	Otricoli	Antonio Liberati
9	Calvi dell'Umbria	Guido Grillini	26	Parrano	Valentino Filippetti
10	Castel Giorgio	Andrea Garbini	27	Penna in Teverina	Stefano Paoluzzi

11	Castel Viscardo	Daniele Longaroni	28	Polino	Remigio Venanzi
12	Fabro	Simone Barbanera	29	Porano	Marco Coticelli
13	Ferentillo	Elisabetta Caselli	30	Sangemini	Luciano Clementella
14	Ficulle	Gian Luigi Maravalle	31	San Venanzo	Marsilio Marinelli
15	Giove	Marco Morresi	32	Stroncone	Giuseppe Malvetani
16	Guarda	Giampiero Lattanzi	33	Terni	Stefano Bandecchi
17	Lugnano in Teverina	Alessandro Dimiziani			

OBIETTIVI INDIVIDUATI DELLA PROGRAMMAZIONE PROVINCIALE

Linee programmatiche – PROGRAMMA DI GOVERNO 2025/2029 (PRESIDENTE STEFANO BANDECCHI) inviate ai consiglieri in data 27/05/2025.

INTRODUZIONE

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 sostanzialmente agricola ed agroalimentare nel territorio ed industriale nel capoluogo, con una superficie complessiva pari a circa 2127,23 Km², su cui si articolano circa 650 Km di strade provinciali, cui si aggiungono circa 150 Km di strade regionali in gestione.

L'attuale quadro di competenze, che fa seguito alla Legge 56/2014 e alla successiva Legge Regionale 10/2015 prevede, in capo alla Provincia, le seguenti funzioni fondamentali: - pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza (trattasi delle funzioni di cui al D.Lgs. 152/2006 artt. 197 e 216 e al D.Lgs. 209/2003 art. 6 in materia di controlli sulla gestione, commercializzazione, trattamento, trasporto e recupero di rifiuti); - 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.

A tali funzioni si aggiungono quelle "facoltative", quelle cioè che la stessa Legge 56/2014 stabilisce che la Provincia possa, d'intesa con i Comuni, esercitare: - predisposizione dei documenti di gara, centrale di committenza, stazione appaltante; - monitoraggio dei contratti di servizio; - organizzazione di concorsi e procedure selettive.

Infine, la Provincia esercita altre funzioni attribuite dalla citata Legge regionale 10/2015 (quali quelle in materia di strade regionali che attraversano il territorio provinciale e di concessione di spiagge lacuali), nonché specifiche funzioni ai sensi del D.Lgs. 1/2018 in materia di pianificazione, raccolta ed elaborazione dati di Protezione civile.

L'insieme di tali funzioni, grandemente ridimensionato per effetto della citata Legge 56/2014 di riforma delle Province italiane che preludeva alla loro eliminazione mediante specifica riforma costituzionale - poi non approvata - va inserito in un contesto finanziario nel quale, negli ultimi anni, le numerose manovre statali hanno reso particolarmente difficoltosa la gestione delle Province, soprattutto perché ne hanno minato l'autonomia finanziaria e, quindi, la possibilità di programmare efficacemente la definizione dei propri organici e delle proprie attività e di poter dare così certezza sull'erogazione di servizi di qualità per il proprio territorio.

Nel prosieguo del presente documento, quindi, si illustrerà con quali modalità e strumenti si intende rilanciare la Provincia di Terni quale Ente di Area Vasta, capace di svolgere un ruolo di guida e di coordinamento territoriale per i Comuni e creare così Valore Pubblico per i cittadini e le imprese, inteso quale miglioramento del benessere e delle condizioni di vita e di lavoro.

GLI INDIRIZZI STRATEGICI

Tenendo conto di quanto illustrato nella precedente parte introduttiva, il mandato 2025/2029 dovrà caratterizzarsi per una forte spinta al rilancio dell'Ente Provincia, a partire dalle riforme istituzionali e dai connessi interventi normativi che si rendono ormai imprescindibili e non più rinviabili.

Questo percorso deve essere portato avanti con la massima partecipazione dei Comuni del territorio; si ritiene infatti che l'Assemblea dei Sindaci possa costituire un fondamentale momento di confronto e di approfondimento sui temi legati alle problematiche dei territori, in un'ottica di rete e di condivisione, ma anche un luogo in cui affrontare temi legati alle riforme istituzionali, a prescindere dalle diverse coloriture politiche.

Si tratta di un percorso già avviato con la prima seduta dell'Assemblea svoltasi in data 16 aprile 2025 - che ha visto la pressoché totale partecipazione dei Sindaci o loro delegati - seguita dall'incontro del 26 maggio 2025, con l'intesa di vedersi di norma con cadenza mensile.

La Provincia deve essere messa in condizione di svolgere il proprio ruolo di Area Vasta.

A livello istituzionale, va sostenuta con forza la riforma delle Province con la reintroduzione della elezione diretta, i cui disegni di legge sono da troppo tempo fermi in Parlamento.

La Carta Costituzionale sul punto non ha subito modifiche, per cui è obbligatorio darvi attuazione e restituire alle Province il ruolo istituzionale che spetta loro.

Nelle more di tale riforma, però, si può e si deve lavorare da subito su altre fondamentali riforme:

- La necessità di attribuire alle Province entrate certe e sganciate da eventi non governabili (es. l'andamento del mercato dell'auto che attualmente influenza alcune tra le principali voci di entrata del bilancio provinciale) e la definizione di un più equo rapporto fra i trasferimenti statali ed il contributo alla finanza pubblica da parte delle Province, per garantire alle stesse maggiore autonomia finanziaria, specie per la parte corrente del bilancio;
- Un riequilibrio territoriale delle Province a livello regionale, per mezzo del procedimento previsto dall'articolo 133 della Costituzione e dall'articolo 21 del Testo Unico degli Enti Locali D.Lgs. 267/2000 che possa quindi coinvolgere tutti gli Enti ed i territori interessati, nella consapevolezza che la definizione di due Province parimenti strutturate possa costituire un beneficio per l'intero sistema regionale, a livello di sviluppo economico e sociale;
- Una più efficace distribuzione delle funzioni dalla Regione alle Province per fare in modo che le funzioni sottratte alle Province con la riforma "Delrio" (Legge 56/2014) e successivamente riallocate in Regione con la L.R. 10/2015 vengano riassegnate a livello provinciale, con le relative risorse umane, strumentali e finanziarie; su questo è stata da subito avviata una proficua interlocuzione con la Regione Umbria e si ritiene che la priorità, in questo percorso, vada assegnata:
 - o Alle funzioni programmatiche e di gestione afferenti al Turismo in ambito provinciale, in stretta sinergia con i Comuni, per creare proposte che mettano a sistema le potenzialità del territorio;
 - o Alle funzioni programmatiche e di gestione in materia di caccia e di pesca in ambito provinciale;
 - o Alle funzioni in materia di polizia amministrativa, ai sensi dell'art. 5, comma 3, del D.L. 78/2015 convertito nella Legge 125/2015.

Quanto sopra, ovviamente, senza tralasciare le ulteriori rilevanti funzioni a suo tempo sottratte alle Province, quali lo sviluppo economico, la promozione del patrimonio e delle attività culturali e le attività autorizzative in materia ambientale.

E' un percorso che, ci si augura, possa avere un respiro nazionale, con il coinvolgimento dell'Unione delle Province d'Italia (UPI) ma che, in ogni caso, va avviato con urgenza a livello regionale.

Quanto sopra risponde a precise esigenze istituzionali, che travalicano qualsiasi orientamento politico e si impongono alla luce delle mutate condizioni di contesto rispetto all'epoca di entrata in vigore della riforma del 2014.

E' quindi necessario prendere consapevolezza di una possibilità unica e di impatto per i territori ed i cittadini, in quanto una Provincia più forte può garantire il coordinamento di Area Vasta su tutta una serie di funzioni che toccano da vicino la vita delle persone e delle imprese.

Si tratta della semplice applicazione del principio di sussidiarietà previsto dalla Carta Costituzionale, che mira ad allocare le funzioni a livello dell'Ente più consono per conformazione, ruolo e struttura rispetto alla possibilità di programmare, gestire e controllare le attività di cura dei bisogni primari dei cittadini.

LA PROGRAMMAZIONE DELL'ENTE

L'impianto programmatico della Provincia, in base alle vigenti normative in materia, si snoda attraverso quattro livelli ben definiti:

- il Programma di Governo contenente le (presenti) Linee programmatiche di mandato, di respiro quadriennale, che definisce gli indirizzi strategici generali nell'arco del mandato del Presidente e che va aggiornato in seguito al rinnovo biennale del Consiglio provinciale;
- il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.), di durata triennale ma con aggiornamento annuale, che definisce gli obiettivi strategici e quelli operativi nel contesto in cui l'Ente si trova ad operare e che è strettamente legato alla programmazione finanziaria di bilancio; in tale documento vengono declinati in particolare gli Obiettivi strategici di Valore Pubblico;
- il Piano Integrato Attività ed Organizzazione (P.I.A.O.), sempre di durata triennale ma con aggiornamento annuale, che dal 2022 riunisce e integra in sé una serie di precedenti documenti di programmazione operativa (piano della performance, piano dei fabbisogni di personale, piano anticorruzione e trasparenza, piano per il lavoro agile, piano delle azioni positive per le pari opportunità, piano della formazione, piano per lo sviluppo digitale), nel quale l'Amministrazione è chiamata a definire le sinergie fra tali documenti e ad individuare, in definitiva, gli obiettivi operativi da mettere in campo per realizzare, in ottica annuale e pluriennale, le strategie dell'Ente;
- il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.), di durata triennale ma con aggiornamento annuale - dal 2022 sganciato formalmente dal piano degli obiettivi/piano della performance ma ovviamente intrinsecamente coordinato con lo stesso - che declina gli stanziamenti di bilancio in previsioni finanziarie operative assegnate a ciascun responsabile di entrata e di spesa.

Gli indirizzi generali contenuti nelle presenti Linee programmatiche vengono declinati in quattro macro-ambiti strategici che sono oggetto di sviluppo nel DUP e, di conseguenza, nel Piano della performance contenuto nel PIAO:

- **Azione amministrativa di qualità**
- **Servizi ai Comuni, ai Cittadini e alle Imprese**
- **Rete Viaria e Trasporti**
- **Edilizia e patrimonio, offerta formativa, ambiente e territorio**

1) AZIONE AMMINISTRATIVA DI QUALITÀ

IL BILANCIO E LE PARTECIPATE

L'Ente deve proseguire con forza il lavoro di razionalizzazione della spesa e di incremento delle entrate, anche attraverso l'utilizzo di tutte le opportunità di finanziamento europee, nazionali e regionali, oltre alla possibilità di attivare le entrate proprie consentite dalla vigente normativa, al fine di sopperire alle difficoltà finanziarie illustrate nella parte introduttiva del presente documento che rendono attualmente la parte corrente del bilancio provinciale particolarmente vincolata.

L'attuale situazione del bilancio provinciale, che d'altro canto registra significativi avanzi di amministrazione, deve spingere le strutture da un lato ad una più celere attività di spesa di quanto stanziato, dall'altro ad un utilizzo oculato, sulla base degli specifici indirizzi politici, di quanto risulta disponibile a consuntivo, in particolare per la migliore cura del patrimonio stradale e scolastico assegnato all'Ente.

Va portata a termine con celerità l'attività di riconciliazione dei debiti e dei crediti con i Comuni del territorio e va prestata particolare attenzione al mantenimento del rispetto del fondamentale parametro della tempistica sui pagamenti verso i fornitori definita dalle normative di derivazione europea nell'ambito degli obiettivi del PNRR; il tutto anche tenendo in debita considerazione l'imminente entrata in vigore dell'ennesima riforma contabile (Accrual).

L'attuale situazione economico-patrimoniale dell'Ente si riflette in maniera 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.

In relazione a tali partecipazioni vanno create strette sinergie con le società che si occupano di importanti servizi ed attività con un coordinamento a livello regionale, anche attraverso l'abbandono di contenziosi avviati in seguito alla riforma delle Province del 2014, sopra citata.

Inoltre, va posta particolare cura alla questione delle nomine e delle designazioni dei rappresentanti della Provincia di Enti, Aziende ed Istituzioni, nonché al monitoraggio costante dell'attività di tali soggetti partecipati, attraverso la definizione degli obiettivi - di concerto con gli altri soci - la rendicontazione periodica sulle attività svolte e la valutazione dei risultati conseguiti, nella piena consapevolezza che trattasi di Enti che svolgono attività (anche) per conto dell'Ente Provincia.

L'ORGANIZZAZIONE E LA VALORIZZAZIONE DELLA STRUTTURA

La struttura organizzativa dell'Ente, nell'attuale definizione che prevede una Segreteria Generale, due Direzioni (Amministrativa-Economico-Finanziaria e Tecnico-Patrimoniale) e le strutture di Advocatura e Polizia Provinciale, deve tendere al massimo efficientamento delle attività, perseguendo elevati livelli di semplificazione, razionalizzazione e innovazione; le performance anno valorizzate in termini di obiettivo e, soprattutto, di risultato, inteso come effettivo impatto su cittadini ed imprese per la creazione di Valore Pubblico, quindi con un reale innalzamento del livello qualitativo dei servizi offerti.

Per perseguire tali finalità si valuta di integrare la struttura manageriale con l'inserimento di un Direttore Generale che possa seguire direttamente da un lato le questioni legate alle azioni da porre in essere per le riforme che interessano la Provincia, dall'altro il coordinamento della gestione delle attività strategiche e operative dell'Ente, i processi di innovazione ed il reperimento di risorse regionali, nazionali ed europee.

L'attuale organico ha una forte incidenza sulla spesa dell'Ente ma, al tempo stesso, appare appena sufficiente per la gestione delle attività istituzionali che, come è noto, comprendono la fondamentale funzione di supporto ai Comuni, come più avanti si preciserà nel dettaglio.

Non si può non ricordare che le capacità assunzionali dell'Ente rivelano ampi margini teorici per ulteriori inserimenti di personale, a fronte di risorse correnti che non consentono di procedere in tale direzione.

Ma il rilancio dell'organico passa anche e soprattutto attraverso interventi di formazione e riqualificazione professionale per poter rispondere alle sfide dell'innovazione, dello sviluppo e della crescita. L'Ente dovrà essere fortemente impegnato in questo campo, non solo al fine di rispondere ad obblighi normativi o indirizzi ministeriali, ma per consentire ad ogni dipendente di potersi dotare, attraverso adeguati percorsi di formazione ed aggiornamento, degli strumenti necessari al migliore svolgimento dei compiti assegnati arricchendo il proprio bagaglio di conoscenze personali e, di conseguenza, l'apporto fornito all'Ente Provincia.

La Pubblica Amministrazione - e la Provincia di Terni ne è un chiaro esempio - dispone di elevate professionalità che vanno valorizzate per essere impiegate al meglio, in un quadro di regole che metta al centro la persona e le sue potenzialità e con un sistema di valutazione che riconosca l'impegno ed il merito.

LA DIGITALIZZAZIONE

Per quanto sopra si rivela sempre più essenziale il ruolo della semplificazione e dell'innovazione dei processi interni, facilitato dall'indispensabile supporto della digitalizzazione.

E' fondamentale, nel corso del mandato, intercettare tutte le possibili opportunità di finanziamento che consentano alla Provincia di fare ulteriori passi avanti nel campo del digitale e, quindi, diventare più moderna, trasparente, inclusiva, efficace.

Digitalizzare vuol dire anche tracciare le attività e questo comporta responsabilizzazione e riconoscibilità per la Pubblica Amministrazione.

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.

La Provincia, nello svolgimento della sua specifica funzione obbligatoria relativa alla raccolta ed elaborazione di dati di cui alla Legge 56/2014, dovrà essere in grado di svolgere un ruolo di “hub” territoriale.

Sarà essenziale dotarsi di infrastrutture adeguate all’elaborazione e alla conservazione dei dati e procedere con la digitalizzazione degli archivi e la migrazione al cloud, anche nell’ambito delle risorse messe a disposizione dal PNRR e dal PNC; a ciò si lega l’argomento della cybersicurezza, per la corretta gestione e per la protezione dei dati.

Su questo terreno, in particolare, giocherà un ruolo importante il coinvolgimento di UPI.

Grazie alle sinergie messe in campo con il Protocollo di intesa fra l’Unione delle Province Italiane (UPI) e il Dipartimento per la Trasformazione Digitale (DTD) della Presidenza del Consiglio dei Ministri nel novembre 2023, infatti, è possibile cogliere numerose opportunità di confronto, collaborazione e crescita con i più importanti attori istituzionali del settore (AGID, ACN, lo stesso DTD), anche per conoscere e replicare le migliori esperienze in materia di innovazione e digitalizzazione maturate in ambito provinciale e utilizzarle per supportare i Comuni del territorio. Questo argomento viene ulteriormente sviluppato nel prosieguo del presente documento, parlando di Assistenza ai Comuni.

Vanno ulteriormente sviluppate le tecnologie per la videoconferenza, la completezza e l’aggiornamento del sito web dell’Ente, nonché rafforzati gli organici dei funzionari informatici, anche per rispondere alle più recenti sfide dell’Intelligenza Artificiale nella PA, straordinario strumento per supportare l’erogazione dei servizi pubblici sulla base di criteri di responsabilità, correttezza etica e controllo.

LA REGOLAMENTAZIONE, LA LEGALITA’ I CONTROLLI

Il recente adeguamento dell’impianto regolamentare dell’Ente, anche in materia di anticorruzione, antiriciclaggio, trasparenza amministrativa e protezione dei dati personali, deve avere come specifica finalità quella di semplificare e rendere più chiari i percorsi amministrativi, sia per gli operatori interni che per i cittadini e le imprese.

Vanno ora più che mai messe in campo azioni volte alla promozione e valorizzazione dell’integrità pubblica, della legalità e del controllo dell’attività amministrativa, anche in sinergia con i soggetti istituzionali preposti (Guardia di Finanza, Prefettura, etc.), specie negli ambiti più esposti ad infiltrazioni criminali (appalti e concessioni) e negli interventi finanziati con il PNRR; da questo punto di vista, l’attività di presidio della legalità diventa un fattore che protegge e consolida il Valore Pubblico che l’Ente può creare, anche in termini di responsabilizzazione nei confronti della collettività.

In particolare i controlli, nelle loro diverse forme (amministrativo, di gestione, strategico, contabile, di qualità, etc.) devono avere un carattere collaborativo e tendere al miglioramento continuo delle strutture provinciali ponendosi quindi anche quali supporti per le corrette attività di monitoraggio periodico della performance delle singole strutture e dell’Ente nel suo insieme; per fare ciò risulta essenziale il coordinamento delle attività di controllo e di rendicontazione, così come avviene, dopo l’introduzione del PIAO, sugli strumenti di programmazione operativa.

LE PARI OPPORTUNITA’

Nel corso del mandato costante sarà l’impegno della Provincia, tramite l’efficace applicazione del Piano delle azioni positive formalmente approvato e la collaborazione con la Consiglieria provinciale di parità, nell’applicazione e nel monitoraggio degli obiettivi in materia di pari opportunità e politiche di genere, anche attraverso la promozione di specifici interventi formativi e di confronto.

2) QUALITA’ DEI SERVIZI AI COMUNI, AI CITTADINI E ALLE IMPRESE

L’AREA VASTA ED IL SUPPORTO AI COMUNI

Come condiviso con le Amministrazioni locali del territorio in seno all’Assemblea dei Sindaci, lo sviluppo delle relazioni fra Provincia e Comuni, in termini di supporto che la Provincia può offrire - specie agli Enti più piccoli - sarà un argomento prioritario del mandato amministrativo.

Le attività della Centrale di committenza provinciale dovranno essere oggetto di ulteriore efficientamento e razionalizzazione, anche al fine di rispondere alle riforme normative del Codice dei Contratti, soprattutto con riguardo agli interventi finanziati dal PNRR.

Gli altri servizi attivati, quali l'Ufficio Europa e la formazione condivisa, ancora poco utilizzati dai Comuni, devono essere oggetto di adeguate attività di informazione, comunicazione e condivisione. La Provincia, inoltre, come già accennato sopra nella parte relativa alla Digitalizzazione, deve diventare il punto di riferimento per i Comuni del territorio in materia di semplificazione ed innovazione, con progetti di digitalizzazione degli archivi condivisi anche al fine di dematerializzare i documenti e poter così gestire più agevolmente da un lato le esigenze di ricerca ed utilizzo degli stessi, dall'altro gli archivi cartacei in locali idonei.

Molto importante sarà, nell'ottica del dialogo con i Comuni, l'utilizzo della piattaforma PI.CO. nata dal progetto Provincie & Comuni di UPI, che permette l'interscambio di dati, esperienze ed informazioni in maniera rapida ed efficace, in modo da rendere più semplice la condivisione e la replicabilità delle best practices; di certo la partita più rilevante dei prossimi anni, anche nel ruolo che la Provincia può svolgere nei confronti dei Comuni, si giocherà sull'utilizzo utile e corretto dei già citati sistemi di Intelligenza Artificiale, rispetto ai quali la Provincia di Terni dovrà porsi come attore principale del territorio. Il rischio, infatti, in tale ambito, è quello di avere un territorio a diverse velocità, in cui solo gli Enti più strutturati possono cogliere opportunità di crescita e sviluppo e per questo diventa centrale il ruolo della Provincia come Ente di Area Vasta.

Allo stesso modo sarà impegno prioritario della Provincia quello di dare supporto ai Comuni nelle attività manutentive, specie delle strade, mediante l'utilizzo di tutti gli strumenti che la normativa vigente mette a disposizione, quali accordi ed intese per il convenzionamento di servizi rispetto ai quali ogni Ente – la Provincia ed i Comuni, dai più ai meno strutturati – mette a disposizione le proprie risorse strumentali, tecnologiche ed umane, al fine di creare utili economie di scala.

Da ultimo saranno avviate, nel corso del mandato, le attività relative alla funzione “organizzazione di concorsi e procedure selettive”, al fine di centralizzare le procedure e fornire un reale supporto agli Enti, specie a quelli di minori dimensioni.

Gli interventi della Provincia a supporto dei Comuni dovranno essere monitorati ed oggetto di rilevazioni periodiche e strutturate sulla soddisfazione dei Comuni stessi; l'attività di customer, infatti, costituisce il miglior modo per avere ritorni concreti sul reale impatto delle politiche messe in atto e consente di poter intervenire tempestivamente con eventuali misure correttive.

LA SICUREZZA ED IL CONTROLLO DEL TERRITORIO

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 e sperimentare formule organizzative adeguate per rispondere alle richieste di servizi di supporto da parte delle altre forze di polizia.

Essenziale a tal fine sarà il ruolo della Regione.

Le funzioni svolte in materia di controllo della fauna selvatica (si pensi al problema dei cinghiali divenuto ormai una vera e propria emergenza anche per la sicurezza dei cittadini in ambito urbano) derivanti dalle disposizioni di legge in materia venatoria, che prevedono il compito esclusivo della Polizia Provinciale di coordinamento dei cacciatori nelle attività di abbattimento, assorbono oggi gran parte dell'impegno quotidiano degli Agenti (oltre 5000 interventi annui coordinati).

In tale ambito, la convenzione sottoscritta con la Regione Umbria, in essere sino al 30 giugno 2025, che prevede lo svolgimento da parte del Corpo di Polizia della Provincia di Terni di importanti attività in materia di vigilanza ittico-venatoria (vigilanza sul rispetto della normativa in materia di protezione della fauna ittica, della fauna selvatica e per il prelievo venatorio, coordinamento dell'attività di vigilanza delle guardie giurate volontarie venatorie ed ittiche, controllo e vigilanza sulle attività connesse con la gestione ittico-faunistica e sulle autorizzazioni rilasciate dalla Regione nel settore specifico, etc.) non può essere sufficiente.

Occorre, come già precisato nella parte iniziale del presente documento, che la Regione assegni stabilmente, per mezzo di appositi interventi normativi, tali funzioni alle Province, trasferendo alle stesse le necessarie risorse umane e finanziarie.

La Polizia Provinciale deve tornare al centro delle attività di polizia amministrativa sul territorio, ai sensi dell'art. 5, comma 3, del D.L. 78/2015 convertito nella Legge 125/2015, anche per rispondere adeguatamente alle esigenze di sicurezza espresse dalla collettività.

I compiti di Polizia Locale, infatti, 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 questo 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 creazione di Valore Pubblico.

La Provincia di Terni ha recentemente rinnovato, con la Prefettura di Terni, la Regione Umbria ed il Comune di Terni, il “Patto per Terni sicura”, che prevede un importante coinvolgimento del Corpo di Polizia Provinciale, anche in ambiti di controllo delle zone periferiche della Città, oltre che in tutte le iniziative per le quali la stessa venga chiamata ad operare su indicazione del Comitato per l’Ordine e la Sicurezza Pubblica coordinato dalla Prefettura.

E’ un segno importante di presenza sul territorio ed ancor più lo deve essere per quei territori della Provincia dei Comuni più piccoli, in aree rurali e montane, dove da sempre opera prioritariamente proprio la Polizia Provinciale.

Tale presenza va assolutamente incrementata per mezzo di riforme serie ed urgenti, rispetto alle quali l’impegno di mandato sarà costante per un dialogo fattivo con la Regione, a partire dalla modifica della regolamentazione regionale in materia di divise della Polizia Locale, che deve avere, come Corpo, una sua specifica caratterizzazione e riconoscibilità.

3) RETE VIARIA E TRASPORTI

LA VIABILITÀ

La Provincia di Terni gestisce la rete viaria provinciale e, su delega, quella regionale, per uno sviluppo complessivo di circa 800 km.

L’argomento viabilità è stato ed è spesso al centro delle richieste dei Sindaci che, ovviamente, hanno l’urgente necessità di garantire una circolazione sicura degli utenti della strada.

E’ fondamentale 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 2025 al 2029 le risorse messe in campo sono pari a circa 44 milioni, di cui circa 39 milioni sulla viabilità provinciale e i restanti su quella regionale, ma risulta evidente come occorra attrarre maggiori disponibilità in relazione alle necessità riscontrate.

Oltre all’attività corrente da realizzare prevalentemente per la gestione e la manutenzione ordinaria, l’operatività dovrà incentrarsi sul pieno utilizzo delle risorse nazionali prevalentemente attribuite dal MIT e dalla Regione, quali le risorse dei D.M. n. 123 del 19/03/2020, n. 101 del 26/04/2022, n. 123 del 26/03/2022 e n. 224 del 29/05/2020, quelle del D.M. n. 394 del 12/10/2021 per la messa in sicurezza e l’accessibilità delle “Aree Interne” (Piano Nazionale Complementare al PNRR, detto “PNC”), quelle del D.M. n. 125 del 5/5/2022 che stanziava risorse per la messa in sicurezza dei ponti, quelle del D.M. del MIMS n. 141 del 9/5/2022 con risorse da gestire in sinergia con gli uffici della Regione.

In relazione ai fondi del MIT, va rilevato come in maniera assolutamente non preannunciata e del tutto immotivata sono stati recentemente ridotti gli stanziamenti per la manutenzione delle strade, per circa 2 milioni di euro nel biennio 2025-2026 che salgono a circa 3,5 milioni di euro se si considera il periodo 2025-2028; si tratta di tagli molto pesanti che incidono sulla possibilità della Provincia di assicurare adeguati standard di manutenzione e sicurezza delle strade e rispetto ai quali sarà portata avanti un’azione decisa per il ripristino degli stanziamenti.

Le attività di manutenzione, sia ordinaria che straordinaria, dovranno svolgersi in maniera più efficiente ed efficace; ciò sarà possibile anche mediante la creazione di economie di scala per mezzo del convenzionamento fra la Provincia e gli Enti del territorio, in primis il Comune di Terni che dispone di mezzi ed attrezzature all’avanguardia in questo settore.

Dalla semplice sistemazione del manto stradale - in seguito ad interventi sui sottoservizi o alla normale usura - sino al rifacimento di interi tratti di asfaltatura, l’Amministrazione metterà in campo azioni di razionalizzazione dei costi, senza dover rinunciare alla qualità degli interventi stessi. L’abbattimento dei costi consentirà di poter eseguire maggiori attività manutentive, a tutto vantaggio del confort e della circolazione stradale.

In breve, si tratta di applicare elementari principi di

OTTIMIZZAZIONE DELLA SPESA:

- per avere maggiore flessibilità e autonomia di intervento;

- per ottenere una qualità più elevata;
- per conseguire consistenti risparmi da poter redistribuire sul territorio.

Poiché la performance delle infrastrutture influenza in maniera rilevante la transitabilità dei trasporti eccezionali che veicolano le merci delle attività produttive, grande importanza ha l'attività di verifica ed eventuale adeguamento delle opere di scavalco quali ponti, viadotti, sovrappassi e sottopassi. In merito a questo, completata la fase di censimento e valutazione delle classi di rischio, con l'attivazione del monitoraggio satellitare che proseguirà fino al 2028, è necessario proseguire con decisione nelle attività di messa in sicurezza, in base alle risorse finanziarie disponibili.

Va inoltre predisposta la mappatura di tutti gli impianti pubblicitari presenti nella rete viaria, al fine di poter definire un Piano di sviluppo coerente e sostenibile.

IL TRASPORTO PUBBLICO E PRIVATO

Quella dei trasporti è una delle funzioni fondamentali in capo alla Provincia: dalla pianificazione dei servizi di trasporto pubblico in ambito provinciale, in coerenza con la programmazione regionale, alla gestione del trasporto locale e degli impianti di trasporto pubblico in sede fissa, sino al trasporto privato con procedure autorizzative e di controllo su: autoscuole (con l'organizzazione dei relativi esami per l'abilitazione di insegnanti ed istruttori), scuole nautiche, studi di consulenza automobilistica (con la gestione degli esami per il conseguimento della idoneità alla professione di consulente automobilistico), nonché con il 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.

Si tratta di settori rispetto ai quali risulta fondamentale, così come in tutte le attività in cui la Provincia opera in modalità autorizzativa, garantire il rispetto delle Carte dei Servizi formalmente approvate e monitorare, anche qui, la qualità dei servizi per mezzo di apposite indagini sulla soddisfazione dell'utenza (c.d. customer satisfaction).

In merito al trasporto pubblico locale, in seguito al subentro nella gestione dei contratti in essere da parte della società a totale partecipazione pubblica "in house" Umbria TPL e Mobilità S.p.A., occorre sollecitare la chiusura delle operazioni di gara per l'individuazione del soggetto gestore che la società stessa, investita con Legge regionale del ruolo di Agenzia Unica per la mobilità ed il trasporto pubblico locale, sta portando avanti, al fine di superare l'attuale situazione precaria di proroga che dura da troppo tempo.

E' auspicabile però che la procedura di gara venga impostata a lotto unico su base regionale, per creare economie di scala ed evitare che bacini troppo ristretti possano nel breve/medio periodo portare all'ingestibilità economica del servizio, nonché per la tutela degli aspetti socio-occupazionali.

L'argomento del trasporto pubblico è al centro delle esigenze e delle sollecitazioni da parte dei Sindaci, in quanto, specie per gli Enti più piccoli, è fondamentale poter accedere a servizi con orari di collegamento con le città più grandi (Terni, Orvieto, Narni, Amelia) che possano conciliarsi con le esigenze di vita e di lavoro delle persone.

Per questo sarà compito della Provincia raccogliere le istanze dei Sindaci, metterle a sistema e farne un piano completo e coordinato da discutere insieme agli organi regionali.

4) EDILIZIA E PATRIMONIO, OFFERTA FORMATIVA, AMBIENTE E TERRITORIO

L'EDILIZIA SCOLASTICA

La sicurezza e l'adeguata fruibilità degli edifici scolastici di istruzione secondaria di secondo grado è una delle più importanti priorità dell'Amministrazione provinciale e, come tale, sarà al centro del programma amministrativo di mandato.

L'avvento della programmazione PNRR ha avuto un impatto molto rilevante sugli edifici in gestione da parte della Provincia.

Le linee di intervento riguardano principalmente le attività di messa in sicurezza con adeguamento di prevenzione incendi e adeguamento sismico, nonché l'efficientamento energetico degli edifici scolastici e degli immobili connessi a tali edifici, quali in primis gli impianti sportivi.

Stando alle linee di intervento con scadenza 2026, gli appalti complessivi interessano diciotto istituti, con un totale di budget pari ad Euro 12.735.000,00.

Accanto a tali interventi però, è assolutamente necessario disporre di maggiori risorse di bilancio per una adeguata attività di manutenzione degli edifici scolastici che veda tempistiche ridotte per gli interventi di manutenzione ordinaria, al fine di evitare che queste possano con il tempo dare luogo a necessità di manutenzione straordinaria.

In tali interventi comunque 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.

Gli interventi sugli edifici scolastici, di certo, abbisognano di una programmazione in grado di adattarsi ai mutevoli contesti; infatti, in ambito scolastico, l'andamento demografico della popolazione incide in maniera rilevante sui fabbisogni di strutture e connesse risorse manutentive (si pensi ai numeri degli studenti, quindi delle classi, che può variare di anno in anno), per questo la questione dell'edilizia scolastica è strettamente legata a quella della programmazione scolastica.

LA PROGRAMMAZIONE SCOLASTICA

La Provincia, in base alle funzioni attualmente in carico, svolge una attività di ricerca, istruttoria, progettazione, partecipazione e adozione della proposta annuale di piano provinciale della rete scolastica, definito "Piano provinciale del dimensionamento scolastico e dell'offerta formativa" relativo a tutte le scuole di ogni ordine e grado del territorio provinciale, di concerto con la Regione Umbria, l'Ufficio Scolastico Regionale, le Scuole del territorio, i Comuni, le OO.SS. e le organizzazioni scolastiche presenti sul territorio provinciale.

Sulla base delle Linee guida approvate a livello regionale per la programmazione pluriennale territoriale della rete scolastica e dell'offerta formativa in Umbria, sono stati definiti dalla Regione i criteri per stabilire il dimensionamento delle scuole e gli indirizzi formativi presenti o attivabili sul territorio.

E' necessario però, nel corso del mandato, negoziare con la Regione la definizione di criteri più chiari e di agevole applicazione che possano, sulla base delle normative nazionali di razionalizzazione dell'organizzazione scolastica, rendere meno incerto il percorso di pianificazione e programmazione, specie in relazione alle diverse competenze dei Comuni (per gli Istituti sino alle scuole superiori di primo grado), della Provincia (per gli Istituti superiori di secondo grado), dell'Ufficio Scolastico Regionale e della Regione stessa.

Particolarmente attenta e fattiva dovrà essere la partecipazione della Provincia ai lavori dell'"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 ai criteri di dimensionamento delle classi al ricorrere di determinate condizioni e, in ultima analisi, la salvaguardia della funzione sociale e culturale della scuola come presidio sul territorio e, quindi, l'importanza del contrasto alla dispersione scolastica.

Da questo punto di vista non si può non fare cenno all'esigenza che la politica si faccia carico prima ancora, a tutti i livelli, di invertire la tendenza alla denatalità, mediante politiche di sostegno e di sviluppo; anche per questo è importante ridare funzioni e risorse alle Province che ben possono intercettare sui propri territori le necessità ed i bisogni della collettività per programmare ed attuare politiche finalizzate all'incremento del benessere, inteso come istruzione, sicurezza e lavoro, presupposti essenziali per il rilancio demografico.

La programmazione della rete scolastica effettuata sulla base delle richieste pervenute dai singoli dirigenti scolastici in relazione agli organici di diritto e di fatto avrà come principio cardine quello di garantire il soddisfacimento della richiesta in funzione della capacità e della sicurezza degli edifici scolastici, sempre compatibilmente con le risorse disponibili, rispetto alle quali è necessario lavorare per ottenere somme incrementali.

Accanto all'esigenza di contrastare la dispersione scolastica degli studenti, vi è quella di legare il mondo della scuola con quello del lavoro, tramite progetti mirati che possano far incontrare la domanda con l'offerta di lavoro per i giovani.

I progetti di UPI Nazionale portati avanti negli ultimi anni ("Giovani in Cantiere" e "Play Giovani in Gioco") hanno fruito di finanziamenti governativi che occorre ripetere ed incrementare con la finalità di affrontare in maniera coordinata le diverse tematiche che riguardano la vita dei giovani quali abitudini di vita, tempo libero, sport, alimentazione.

La Provincia intende infine continuare a sostenere e promuovere l'attivazione di indirizzi tecnico-professionali nelle scuole superiori, in base a quanto previsto nel piano ITS 2024/2026 e nell'offerta regionale IFTS; qui l'obiettivo è quello di costruire percorsi formativi che consentano ai giovani di acquisire competenze e qualifiche che siano coerenti con le esigenze reali del mondo produttivo, in base a quanto previsto nei piani strategici regionali e, di più, facendosi parte attiva come Provincia per contribuire a migliorare i piani stessi.

Gli argomenti legati alle politiche scolastiche non possono essere letti come slegati da quelli che attengono alla cultura e al turismo; trattasi, come è noto, di politiche fortemente interconnesse, ragioni per cui è essenziale, come indicato nella parte iniziale del presente Programma, riportare a livello provinciale quelle funzioni.

Scuola e lavoro, sviluppo economico, attività culturali e attrattività turistica devono rappresentare un ambito coordinato di politiche che, con la partecipazione dei Comuni, veda la Provincia come Ente di Area Vasta, in grado di mettere in campo proposte concrete per creare valore aggiunto a livello territoriale.

IL PATRIMONIO

Il patrimonio dell'amministrazione provinciale non riguarda soltanto gli edifici scolastici ma contempla anche, oltre agli uffici destinati a finalità istituzionali, alcuni importanti impianti sportivi e alcuni immobili di pregio a prevalente valenza culturale vincolata.

La parola d'ordine è Valorizzazione; il patrimonio pubblico deve essere al servizio dei cittadini o mediante una fruizione diretta o mediante la messa a reddito che consenta maggiori investimenti pubblici. Per ottenere tali risultati è indispensabile avere ben presenti, per ogni bene pubblico, le potenzialità di utilizzo, il valore di mercato, le forme di gestione.

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'Ilt 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.

E' quindi necessario ed urgente lavorare su tali interventi, anche valutando l'eventuale interesse di soggetti disponibili ad attivare procedure di finanza di progetto.

Il recente rientro in possesso, da parte dell'Ente, 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, pone interessanti prospettive per lo sviluppo di un'area di straordinaria valenza culturale, artistica, storica ed ambientale, con la connessa necessità di restituire la fruizione alla comunità.

Occorre poi monitorare con attenzione la corretta gestione di altri due complessi particolarmente rilevanti: Villa Paolina a Porano, sede dell'Istituto IRET del CNR ed il Palazzo del Gusto di Orvieto, presso l'ex Convento San Giovanni, gestito in convenzione dal Comune stesso.

Va inoltre accelerato il percorso di completamento degli interventi presso l'Istituto Artistico Metelli di Terni, sinora realizzati anche grazie al fondamentale finanziamento della Fondazione Carit, per la creazione, di concerto con l'Istituto stesso ed i suoi studenti, dello Spazio d'arte De Felice, individuando anche idonee forme di gestione per garantirne la fruibilità da parte della collettività con modi e tempi compatibili con le attività scolastiche.

Il giusto rilievo va dato anche agli immobili non più in linea con le finalità istituzionali e che quindi è possibile porre sul mercato; da questo punto di vista si metterà in campo un'azione istruttoria di esame di ogni singolo immobile, in particolare di quelli già inseriti nel Piano delle Alienazioni della Provincia, al fine di stabilire, nelle competenti sedi consiliari, le più idonee programmazioni e le più giuste modalità di impiego delle somme derivanti dalle vendite.

L'AMBIENTE ED IL TERRITORIO

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

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

Il Servizio Ambiente della Provincia, ai sensi del D.Lgs. 152/2006, gestisce inoltre i procedimenti di bonifica 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). Infine, 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 provinciale, oggetto di comunicazione/autorizzazione (A.U.A.) ai sensi del D.Lgs. 152/2006.

Le attività di controllo di cui sopra sono svolte anche con l'impiego della Polizia provinciale, in particolare relativamente alle attività economiche in materia di gestione, commercializzazione, trattamento, trasporto e recupero di rifiuti.

Nel corso del mandato amministrativo sarà portato a termine il lavoro di redazione delle Linee guida per la bonifica dei siti inquinati.

L'Ente deve sempre più porsi quale soggetto altamente qualificato sia per le attività autorizzative, auspicabilmente da riportare a livello Provinciale anche laddove siano state allo stesso sottratte a beneficio della Regione, 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.

Infatti, in un mondo che parla di "Industria 5.0", forse sarebbe bene parlare di "reindustrializzazione 1.0", ripartendo da un concetto di sviluppo che metta al centro l'esigenza di minori impatti sull'ambiente e, quindi, sulla collettività.

Questo percorso potrà coinvolgere, mediante apposite collaborazioni, anche istituzioni universitarie, con attività di assistenza e di tutoraggio agli studenti laureandi in materie scientifiche, per creare un ponte fra il mondo accademico e quello dell'amministrazione attiva a tutto vantaggio, anche qui, dell'ambiente e, quindi, dei cittadini e dei professionisti di domani.

Infine, sempre in materia di tutela del territorio, importante sarà la revisione degli atti di pianificazione di competenza provinciale, relativi in particolare al Piano di Protezione Civile e al Piano Territoriale di Coordinamento Provinciale (PTCP), con il pieno coinvolgimento dei Comuni.

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, risultano pendenti sei procedimenti relativi a controversie di natura civilistica, di cui quattro in primo grado e due in grado di appello; in tre procedimenti l'Ente ha assunto la veste di attore (in uno di questi è appellante) e nei restanti tre la veste di resistente/convenuto; quanto all'oggetto delle controversie, uno riguarda azione di risarcimento danni (controversia definita con atto di transazione ma non ancora cancellata dal ruolo), uno attiene ad un giudizio di accertamento di diritto di proprietà, due hanno ad oggetto diritti di credito, uno attiene alla materia giuslavoristica e uno è un procedimento di accertamento tecnico preventivo.

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 cinque procedimenti sorti da opposizioni ad ordinanze-ingiunzioni emesse dall'Ente, di cui tre in primo grado e due in appello; sono inoltre pendenti ulteriori due procedimenti di cui uno instaurato dinanzi al T.A.R., avente ad oggetto l'annullamento di una delibera consiliare di autotutela, e uno dinanzi al Consiglio di Stato, avente ad oggetto l'annullamento di un atto regionale.

In materia tributaria risulta pendente un procedimento dinanzi alla Corte di Giustizia Tributaria di Secondo grado dell'Umbria, avente ad oggetto l'impugnazione della sentenza della Corte di Giustizia Tributaria di Terni che ha rigettato la domanda di rimborso di addizionale provinciale all'accisa, dichiarando la carenza di legittimazione passiva della Provincia di Terni.

Si segnala infine che vi sono sei pratiche di recupero crediti nei confronti di società sportive dilettantistiche che dalla fase stragiudiziale passeranno a breve alla fase giudiziale, stante il recente conferimento di procura alle liti al legale a suo tempo incaricato per l'esperimento di azioni di recupero mediante instaurazione di procedimenti monitori ed azioni esecutive.

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.

Relativamente alla macrostruttura dell'Ente si tiene conto di quanto previsto nel piano del fabbisogno del personale 2025/2027.

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; successivamente, il quadro degli incarichi di E.Q. è stato aggiornato con la deliberazione del Presidente n. 102 del 20/10/2025 con la quale sono state individuate nuove posizioni per gli incarichi di Elevata Qualificazione a far data dal 1/11/2025.

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	IPSI PERTINI TERNI: ADEGUAMENTO FUNZIONALE LOCALI ALLA NUOVA PER ESIGENZE LOGISTICHE	M4	C1	3,3	200.000
F45B18003710002	I.T.C. DI ORVIETO. LAVORI DI SOSTITUZIONE DEGLI INFISSI PREVISTI NELL'AMBITO DEL PIANO TRIENNALE DI INTERVENTI PER L'EDILIZIA SCOLASTICA.	M4	C1	3,3	298.628
F45B18003640001	LICEO CLASSICO "F.A. GUALTERIO" DI ORVIETO: INTERVENTO DI OTTIMIZZAZIONE ENERGETICA: TAMPONATURA IN MURATURA DELLA SCALA DI SICUREZZA IN FERRO, SOSTITUZIONE DI PARTE DEGLI INFISSI E TINTEGGIATURE.	M4	C1	3,3	215.281
F42E20000060001	IISPTC "CASAGRANDE - CESI" - SEDE P.LE BOSCO - CORPI ORIGINARI: LAVORI DI ADEGUAMENTO ANTISISMICO PRIMO LOTTO	M4	C1	3,3	560.038
F48B20000530001	LICEO CLASSICO "G.C. TACITO" DI TERNI: MIGLIORAMENTO SISMICO SU EDIFICIO SOGGETTO A VINCOLO CULTURALE	M4	C1	3,3	2.250.000
F42E20000070001	IISPTC "CASAGRANDE-CESI" DI TERNI- SEDE PIAZZALE BOSCO- CORPI ORIGINARI: LAVORI DI ADEGUAMENTO ANTISISMICO - SECONDO LOTTO	M4	C1	3,3	419.962
F42E20000080001	IPSI "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'ITT DI AMELIA	M4	C1	3,3	1.090.000
F43D22000310006	RIQUALIFICAZIONE DELL'AREA SPORTIVA ALL'APERTO DELL'ISTITUTO IPSIA DI ORVIETO	M4	C1	3,3	180.000
F44E22000120006	REALIZZAZIONE DI UNA TENSOSTRUTTURA DA DESTINARE A PALESTRA A SERVIZIO DEL LICEO CLASSICO DI TERNI	M4	C1	3,3	730.000
F45E20000420002	LICEO SCIENTIFICO "DONATELLI" DI TERNI EDIFICIO PREFABBRICATO - TERNI. LAVORI DI ADEGUAMENTO SISMICO.	M4	C1	3,3	1.145.000

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

1.3 LA MAPPATURA DEI PROCESSI

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

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

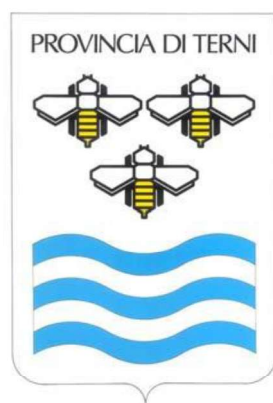
Il lavoro di mappatura è partito quindi dall'analisi delle attività in capo all'Ente ed ha tenuto conto del pregresso lavoro di mappatura utilizzato nello specifico campo della prevenzione della corruzione (Legge 190/2012 e direttive ANAC) che viene sviluppato nel presente PIAO alla sezione 2.3 e nell'Allegato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

Nel corso del 2023, in seguito alla introduzione del nuovo Codice dei Contratti D.Lgs. 36/2023 si è proceduto ad una completa revisione dell'analisi dei processi dell'Ente, che ha comportato un incremento del numero dei processi mappati (da 50 a 60); la revisione è proseguita nel 2024 (processi mappati da 60 a 63) e nel 2025 (processi mappati da 63 a 69).

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

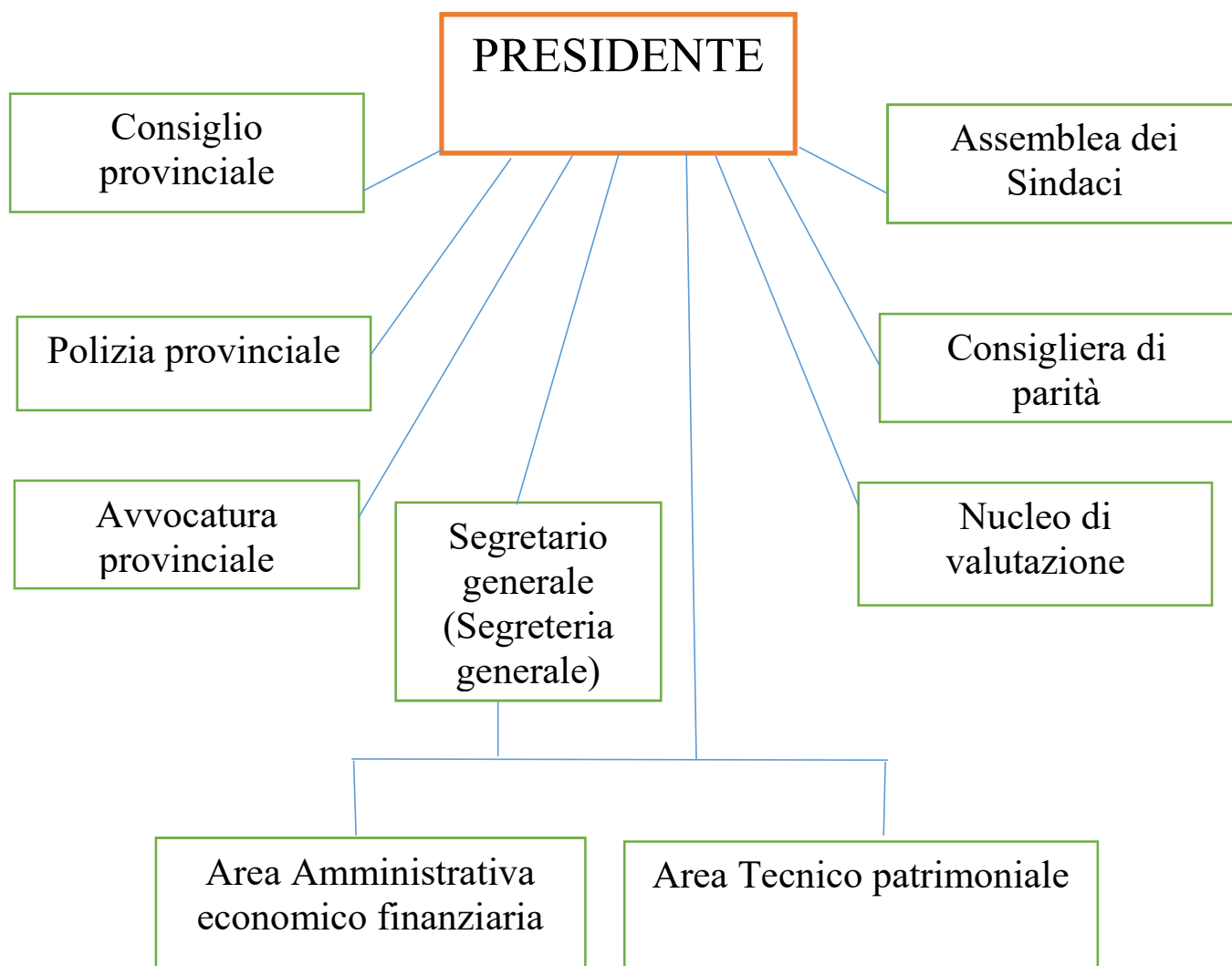
Strutture organizzative	Numero processi
1. Segreteria generale	3
2. Area amministrativa economico finanziaria	23
3. Area tecnico patrimoniale	24
4. Polizia provinciale	5
5. PNRR / PNC	5
6. Tutte le strutture	5
7. Avvocatura provinciale	4
Totale	69

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 inconferibilità ed incompatibilità

Coordinamento attuazione del D.P.R. 62/2013 in materia di Codice di comportamento dei dipendenti, di concerto con i servizi di gestione del personale

Studio e attuazione Linee Guida e direttive ANAC

Coordinamento attività di monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione

Attuazione del D.Lgs. 33/2013 in materia di trasparenza

Adempimenti obblighi di trasparenza in capo all'Area di appartenenza

Attività di monitoraggio generale della sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ente

Supporto per implementazione misure a tutela dei dati personali ai sensi del Reg. UE 2016/679

Rapporti con il Responsabile Protezione Dati (DPO)

GABINETTO DEL PRESIDENTE

Gestione della Segreteria particolare del Presidente

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

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

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

AREA AMMINISTRATIVA ECONOMICO - FINANZIARIA

AFFARI GENERALI, ARCHIVIO, PROTOCOLLO, ATTIVITA' AUSILIARIE

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

CONTENZIOSO

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

ASSISTENZA AI COMUNI

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

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

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

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

Definizione delle procedure operative per le varie tipologie di gara.

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

Svolgimento delle attività di commissione di gara, ove previste.

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

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

Stazione appaltante:

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

Definizione delle procedure operative per le varie tipologie di gara.

Svolgimento delle attività di commissione di gara, ove previste.

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

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

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

COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE

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

Comunicati stampa e rapporti con i media

Servizi di comunicazione e informazione per i comuni

ORGANIZZAZIONE

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

Definizione della struttura organizzativa e relative modifiche.

Predisposizione atti per incarichi al Segretario Generale e ai Dirigenti.

GESTIONE GIURIDICA ED ECONOMICA DEL PERSONALE

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

Gestione dotazione organica e procedure di mobilità esterna ed interna e comandi.
 Programmazione triennale e annuale fabbisogno di personale.
 Procedure di reclutamento del personale a tempo indeterminato e indeterminato.
 Costituzione e gestione giuridica del rapporto di lavoro.
 Forme di flessibilità del rapporto di lavoro (part time ecc.).
 Denuncia annuale permessi Legge 104.
 Gestione rilevazione automatica presenze.
 Gestione del trattamento economico accessorio con relativa liquidazione.
 Gestione servizio sostitutivo della Mensa.
 Selezioni Interne – Progressioni Verticali e progressioni orizzontali.
 Incarichi Esterni – autorizzazioni – Anagrafe Prestazioni PERLA .
 Gestione rilevazione GEPAS (scioperi).
 Costo del Lavoro: Conto Annuale e Monitoraggi Trimestrali.
 Procedure relative ai Procedimenti disciplinari.
 Certificazioni varie.
 Gestione del sistema delle relazioni sindacali (informazione, concertazione e contrattazione) personale non dirigente e dirigente.
 Elaborazione proposte di accordi sindacali.
 Gestione diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro.
 Denuncia annuale GEDAP e rilevazione deleghe sindacali.
 Adempimenti elezioni RSU.
 Gestione del contenzioso in materia di risorse umane (istruttoria, pareri, rappresentanza in conciliazione o giudizio, ricerche documentazione giuridica, giurisprudenza, banche dati).
 Gestione tentativi di conciliazione.
 Trattamento economico del Personale e procedimenti relativi alla predisposizione del bilancio di previsione.
 Dichiarazione quale sostituto d'imposta – Adempimenti mensili – annuali- modelli CU-770 e IRAP
 Procedure relative al credito personale, cessioni, deleghe, pignoramenti.
 Trattamento previdenziale ed assistenziale e relativi rapporti con Enti previdenziali ed Assistenziali.
 Gestione procedura Passweb e Dma mensili.
 Gestione del TFR e Fondo Perseo per il personale.
 Collocamento a riposo del personale.

PARTECIPATE

Partecipazione della Provincia a Società di capitali e altre forme di collaborazione tra P.A. e privati
 Nomina dei rappresentanti dell'ente negli enti e società partecipate
 Adempimenti amministrativi e relativa gestione dei rapporti con gli enti e le società partecipati
 Controllo e monitoraggio delle attività relative alla gestione delle società partecipate dalla Provincia

PROGRAMMAZIONE, GESTIONE E RENDICONTAZIONE BILANCIO

Determinazione importo fondi previsti per legge.
 Predisposizione dello schema di bilancio di competenza e di cassa, del quadro degli equilibri, della nota integrativa e degli altri allegati previsti dall. Art. 11 del D.L.vo 118/2011 e s.m. e i. di competenza del servizio.
 Redazione del PEG e della relativa delibera per l'approvazione dell'organo esecutivo.
 Variazioni di bilancio e di PEG a seconda delle necessità dei servizi.
 Supporto alla Segreteria Generale per il controllo strategico.
 Controllo di Gestione con il supporto della Segreteria Generale

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

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

Controllo equilibri di bilancio

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

Determinazione dell'avanzo vincolato e non vincolato.

Predisposizione degli allegati al bilancio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PROVVEDITORATO ECONOMATO

Gestione magazzino beni mobili e di consumo

Inventario beni mobili

Gestione autoparco dell'Ente

Gestione parco macchine fotocopiatrici

Gestione appalto pulizie

Gestione della Cassa economale e depositi contrattuali

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

REPERIMENTO E GESTIONE RISORSE FINANZIARIE E DI CASSA E TRIBUTI

Gestione del debito tramite attivazione di nuovi mutui.

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

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

Gestione delle Entrate tributarie ed extratributarie.

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

Gestione Imposta provinciale di Trascrizione.

Imposta RCT auto.

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

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

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

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

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

Versamento delle ritenute mensili di IRPEF e IRAP trattenute.

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

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

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

Gestione flussi di cassa e tesoreria.

Gara per l'affidamento del servizio di tesoreria.

Gestione mandati e verifiche flussi di cassa.

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

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

Gestione split payment.

Gestione dei flussi vincolati.

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

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

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

Conto del tesoriere e degli agenti contabili

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

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

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

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

SERVIZI INFORMATICI E TELECOMUNICAZIONI

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

SICUREZZA

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

PROCEDURE INFORMATICHE CENTRALI E - SUPPORTO PER IL DIGITALE - STATISTICA

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

SANZIONI IN MATERIA AMBIENTALE

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

PARI OPPORTUNITA'

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

AREA TECNICO PATRIMONIALE

AMBIENTE

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

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

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

attività di front office (call conference, mail).

partecipazione tavoli tecnici e conferenze di servizi.

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

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

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

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

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

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

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

Stipula convenzioni per disciplinare l'utilizzo delle radiofrequenze.

PUBBLICA ISTRUZIONE ED UNIVERSITÀ

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

Piano dell'offerta formativa Scuola secondaria superiore

Rapporti con le scuole di ogni ordine e grado

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

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

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

Nulla osta utilizzo palestre scolastiche da parte delle scuole

Servizi di supporto organizzativo per gli studenti in situazione di svantaggio

Piano integrato dell'offerta formativa tra istruzione e formazione

Programmazione stage Scuola secondaria

Alternanza Scuola-lavoro

Supporto agli Istituti scolastici relativamente al Piano dell'offerta formativa

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

Partecipazione e supporto ai Comitati tecnico scientifici della scuola secondaria

ESPROPRI E PATRIMONIO –IMPIANTI SPORTIVI

Attività tecniche e amministrative per l'espletamento delle procedure espropriative per l'acquisizione di aree relative ad opere infrastrutturali;

Attività tecniche e amministrative inerenti la gestione del patrimonio provinciale: inventari, alienazioni, acquisizione immobili, locazioni e comodati, stime per vendite e affitti, controversie per regolazioni confini, definizioni pendenze vecchie acquisizioni di aree

Tenuta e aggiornamento degli inventari dei beni immobili demaniali e patrimoniali
 Gestione amministrativa del demanio e del patrimonio provinciali
 Ricognizione e valorizzazione del patrimonio immobiliare (art.58 d.l. 112/08)
 Concessione di aree, beni demaniali e del patrimonio indisponibile di proprietà dell'Ente
 Gestione convenzioni per la gestione degli impianti sportivi di proprietà della Provincia di Terni
 Gestione convenzioni con le Direzioni scolastiche per le palestre degli istituti di proprietà della Provincia di Terni
 Promozione nuove manifestazioni sportive nel territorio
 Espressione pareri sulla richiesta di patrocinio
 Concessione premi per iniziative sportive
 Attività di programmazione e, in collaborazione anche con enti e associazioni, organizzazione e coordinamento attività e progetti che favoriscono la domanda e promuovono l'offerta sportiva.

PIANIFICAZIONE TERRITORIALE

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

PROTEZIONE CIVILE

Rilevazione, raccolta ed elaborazione dei dati inerenti la protezione civile, in attuazione della L. 225/92 art. 13
 Attuazione delle attività di previsione e prevenzione previste dai relativi piani regionali, con adozione dei connessi provvedimenti amministrativi (ai sensi dell'art. 108 del D.Lgs. 112/98)
 Predisposizione, elaborazione e aggiornamento del Piano Provinciale di Emergenza
 Vigilanza sulla predisposizione delle strutture provinciali di protezione civile, dei servizi urgenti, anche di natura tecnica, da attivare in caso di calamità di cui all'art. 2, comma 1, lett. b della L.225/92.
 Supporto ai Comuni per la redazione, in attuazione dell'O.P.C.M. 3624/2007, dei Piani per il Rischio di incendio di Interfaccia e dei Piani per il Rischio Idrogeologico
 Informazione alla Popolazione sui rischi del territorio e sulle modalità di autoprotezione
 Individuazione e censimento dei tratti e dei punti critici del sistema viario di competenza dell'amministrazione provinciale.
 Definizione dei COM (Centri Operativi Misti) e dei COC (Centri Operativi Comunali)
 Individuazione delle Aree per la protezione civile
 Supporto ai Comuni per la redazione dei Piani comunali di Protezione Civile
 Attivazione del Servizio Viabilità a seguito di comunicati del Dipartimento di Protezione Civile circa l'approssimarsi di condizioni meteo avverse.
 Attuazione delle proprie competenze in caso di attivazione delle fasi di emergenza (funzione di supporto tecnico scientifica) presso il C.C.S. (Centro Coordinamento Soccorsi)

Valutazione stabilità alberi (V.T.A.) siti in parchi e luoghi pubblici e lungo la viabilità comunale (in convenzione)

VIABILITÀ ED INTERVENTI INFRASTRUTTURALI

Gestione e manutenzione rete stradale regionale e provinciale

Manutenzione straordinaria e nuove opere infrastrutturali su strade provinciali e regionali di cui alla delega regionale (L.R.10/2015).

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

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

Gestione e implementazione del catasto delle strade, del Censimento dei ponti sulle strade provinciali e regionali e Censimento della barriere di sicurezza.

Redazione studi di fattibilità tecnica per lavori da inserirsi in strumenti di programmazione (Aree interne, bandi regionali per assegnazione risorse, piani di intervento straordinario per la messa in sicurezza)

Progettazione interventi per Comuni/Enti della provincia (tramite convenzione)

Classificazione, gestione e manutenzione delle strade provinciali e relative pertinenze e controllo ponti e opere d'arte

Regolazione della circolazione stradale inerente le strade provinciali

Manutenzione ordinaria e straordinaria su strade provinciali e regionali

Accertamento violazioni delle norme in materia di viabilità e irrogazioni delle relative sanzioni

Rilascio autorizzazioni e N.O. al transito veicoli per trasporti eccezionali (Rif. Reg. Prov. dic. 2009)

Tenuta ed aggiornamento del catasto stradale

Manutenzione macchinari e attrezzature stradali di proprietà dell'ente

Attività e provvedimenti in materia di circolazione e traffico stradale

Piano della segnaletica verticale/orizzontale

Gestione rifiuti derivanti dalla manutenzione strade (D.lgs 152/06)

Rilascio nulla osta per interventi in fascia di rispetto stradale e per competizioni sportive su strade provinciali /regionali.

FUNZIONI AMMINISTRATIVE E DI SUPPORTO AGLI UFFICI TECNICI

Gestione amministrativo-contabile delle fasi endoprocedimentali relative alla progettazione delle opere pubbliche inserite nel Programma Triennale LL.PP., statali e regionali, nonché nei piani finanziari provinciali;

Gestione amministrativo-contabile delle fasi endoprocedimentali relative all'esecuzione delle opere pubbliche (lavori, forniture di beni e servizi);

Studio e valutazione delle risorse economico-finanziarie in funzione della programmazione e gestione delle OO.PP.: reperimento risorse, devoluzione mutui, elaborazione relazioni e consuntivi delle attività del Servizio;

Rapporti e collegamenti con altri enti, soggetti pubblici/privati (ditte) e con i programmi infrastrutturali della Regione; gestione delle relative attività e procedure;

Gestione economico-finanziaria connessa all'attività del servizio;

Studio e valutazione delle novità legislative e regolamentari in materia di programmazione e gestione delle OO.PP.;

Affidamento diretto di lavori e servizi tecnici non preceduti da indagini di mercato
Programmazione triennale dei lavori pubblici.
Programmazione biennale delle forniture e dei servizi.
Gestione progetti Europei.

EDILIZIA SCOLASTICA E CIVILE

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

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

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

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

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

Manutenzione straordinaria degli impianti sportivi di proprietà dell'Ente

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

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

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

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

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

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

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

MANUTENZIONE IMPIANTI- ENERGY MANAGEMENT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

UFFICIO CONTRATTI

Verifiche di legge propedeutiche alla stipula dei contratti

Predisposizione contratti in forma pubblica amministrativa

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

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

Gestione repertorio dei contratti

Supporto agli uffici dell'Ente in materia contrattuale

TRASPORTI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trasporto lacuale:

1) concessione di autostazioni di servizio di linea;

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

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

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

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



SEZIONE 2.

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E

ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

GLI OBIETTIVI STRATEGICI DELL'ENTE

Riepilogo generale attività per Missioni, Programmi e Ambiti Strategici

	MISSIONE 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione Amministrazione e funzionamento dei servizi generali, dei servizi statistici e informativi, delle attività per lo sviluppo dell'ente in una ottica di governance e partenariato e per la comunicazione istituzionale. Amministrazione, funzionamento e supporto agli organi esecutivi. Amministrazione e funzionamento dei servizi di pianificazione economica in generale e delle attività per i servizi finanziari e fiscali. Sviluppo e gestione delle politiche per il personale. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria di carattere generale e di assistenza tecnica.
PROGRAMMA	AMBITO STRATEGICO (vedi infra punto 2.10)
Segreteria generale	AZIONE AMMINISTRATIVA DI 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;
	MISSIONE 04 - Istruzione e diritto allo studio Amministrazione, funzionamento ed erogazione di istruzione di qualunque ordine e grado per l'obbligo formativo e dei servizi connessi (quali assistenza scolastica, trasporto e refezione. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle politiche per l'istruzione). Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di istruzione e diritto allo studio. Piano dell'offerta formativa e della programmazione della rete scolastica.
PROGRAMMA	AMBITO STRATEGICO (vedi infra punto 2.10)
Altri ordini di istruzione non universitaria	EDILIZIA E PATRIMONIO, OFFERTA FORMATIVA, AMBIENTE E TERRITORIO

	MISSIONE 09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente Amministrazione e funzionamento delle attività e dei servizi connessi alla tutela dell'ambiente, del territorio, delle risorse naturali e delle biodiversità, di difesa del suolo e dall'inquinamento del suolo, dell'acqua e dell'aria. Amministrazione, funzionamento e fornitura dei servizi inerenti l'igiene ambientale, lo smaltimento dei rifiuti e la gestione del servizio idrico. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente.
PROGRAMMA	AMBITO STRATEGICO (vedi infra punto 2.10)
Difesa del suolo - Programma	EDILIZIA E PATRIMONIO, OFFERTA FORMATIVA, AMBIENTE E TERRITORIO
	MISSIONE 10 - Trasporti e diritto alla mobilità Amministrazione, funzionamento e regolamentazione delle attività inerenti la pianificazione, la gestione e l'erogazione di servizi relativi alla mobilità sul territorio. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di trasporto e diritto alla mobilità.
PROGRAMMA	AMBITO STRATEGICO (vedi infra punto 2.10)
Trasporto pubblico locale - Programma	LA RETE VIARIA E TRASPORTI;
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, il Piano per l'Innovazione e la Digitalizzazione).

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 2026/2028 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 STRATEGICA DELLA PROVINCIA DI TERNI

Gli enti pubblici sono impegnati nello sforzo di temperare 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.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..

Schema per la pianificazione strategica	
Individuare le priorità dell'Ente e definire gli obiettivi strategici	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>). Si tratta di tradurre la <i>vision</i> in azioni concrete, i cui obiettivi devono essere pertinenti, governabili, sfidanti e misurabili.

Costruire i target e gli indicatori	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. Un target è costituito da una quantità o da un prodotto che si intende raggiungere in un dato periodo. 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.
Calcolare il valore degli indicatori e saperli esporre attraverso opportuni strumenti di reporting	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 2026-2028, così da determinare un unico documento, con lo sviluppo dettagliato degli obiettivi che sarà, ai sensi dell'art. 11, comma 1, del D.Lgs. 150/2009, 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.V., in base a quanto prevede il vigente sistema di misurazione e valutazione della Performance.

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

La parte strategica del presente PIAO 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 materia 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 2025-2029, la Provincia di Terni adotta uno schema di pianificazione e controllo che si richiama alla struttura della programmazione pluriennale mediante da un lato un 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 Governo contenente le Linee programmatiche di mandato, inviato ai Consiglieri in data 27/5/2025 e portato in Consiglio Provinciale in data 23/6/2025 (sarà aggiornato in seguito al rinnovo del Consiglio Provinciale, previsto per il 29/09/2026), 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 del Programma di Governo, i paragrafi seguenti del presente PIAO offrono una rappresentazione e una descrizione degli Ambiti strategici della Provincia sui quali

vengono costruiti specifici obiettivi strategici, i quali a loro volta daranno vita ad obiettivi operativi di dettaglio con indicatori, target, scadenze e personale coinvolto, nell'ambito della sezione "Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione" del PIAO 2026-2028.

Si elencano i quattro **AMBITI STRATEGICI** all'interno dei quali inquadrare e sviluppare gli **obiettivi strategici** finalizzati alla creazione di Valore Pubblico, in attuazione di quanto inserito a livello più generale nel Programma di Governo contenente le Linee di mandato:

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

2.1.4 AMBITO STRATEGICO 1 – AZIONE AMMINISTRATIVA DI QUALITA’

LE RIFORME ED IL POSIZIONAMENTO DELLA PROVINCIA

Come compiutamente illustrato nel Programma di Governo contenente le Linee programmatiche del mandato 2025/2029, l'attività 2026/2028 sarà caratterizzata da una forte spinta al rilancio dell'Ente Provincia, a partire dalle riforme istituzionali e dai connessi interventi normativi che si rendono ormai imprescindibili e non più rinviabili. Si tratta in particolare di superare la Legge 56/2014 portando avanti iniziative già sviluppate in disegni di legge fermi da troppo tempo in Parlamento che prevedono la reintroduzione dell'elezione diretta e la restituzione di funzioni fondamentali alle Province, mentre il Paese chiede con forza il ripristino di un Ente di Area Vasta che possa svolgere il proprio imprescindibile ruolo di intermediazione fra Regione e Comuni.

Sarà un percorso da portare avanti con la massima partecipazione dei Comuni del territorio; si ritiene infatti che l'Assemblea dei Sindaci possa costituire un fondamentale momento di confronto e di approfondimento sui temi legati alle problematiche dei territori, in un'ottica di rete e di condivisione, ma anche un luogo in cui affrontare temi legati alle riforme istituzionali, a prescindere dalle diverse coloriture politiche.

A livello istituzionale, verrà quindi sostenuta con forza la riforma delle Province, ma si lavorerà da subito per:

- Attribuire alle Province entrate certe e sganciate da eventi non governabili (es. l'andamento del mercato dell'auto che attualmente influenza alcune tra le principali voci di entrata del bilancio provinciale) e raggiungere un più equo rapporto fra i trasferimenti statali ed il contributo alla finanza pubblica da parte delle Province, per garantire all'Ente maggiore autonomia finanziaria;*
- Ottenere un riequilibrio territoriale delle Province a livello regionale, per mezzo del procedimento previsto dall'articolo 133 della Costituzione e dall'articolo 21 del Testo Unico degli Enti Locali D.Lgs. 267/2000 che possa quindi coinvolgere tutti gli Enti ed i territori interessati, nella consapevolezza che la definizione di due Province parimenti strutturate possa costituire un beneficio per l'intero sistema regionale, a livello di sviluppo economico e sociale;*
- Ottenere una più efficace distribuzione delle funzioni dalla Regione alle Province, per fare in modo che le funzioni sottratte alle stesse con la riforma "Delrio" (Legge 56/2014) e successivamente allocate in Regione con la L.R. 10/2015 vengano riassegnate a livello provinciale, con le relative risorse umane, strumentali e finanziarie.*

Proprio quest'ultima questione - la riforma della Legge Regionale 10/2015 - potrebbe rappresentare, nelle more della vera riforma nazionale che porti al superamento della Legge 56/2014, una valida soluzione per il riequilibrio delle funzioni a livello regionale; in merito, la Provincia si è confrontata con la Regione e sta portando avanti un percorso di approfondimento sin dall'inizio del mandato 2025/2029 specie su tematiche legate alla sicurezza, all'ambiente, al governo del territorio, al turismo e ai controlli ittico-venatori.

IL BILANCIO E LE PARTECIPATE

Nel triennio 2026/2028 l'Ente proseguirà nel lavoro di razionalizzazione della spesa e di incremento delle entrate, in un'ottica di corretta e flessibile gestione del bilancio provinciale, al fine di liberare risorse per nuove progettualità e superare l'attuale rigidità della parte corrente del bilancio.

In particolare si procederà con le seguenti azioni:

- *Conclusione dell'attività di riconciliazione dei debiti e dei crediti con i Comuni del territorio;*
- *Rispetto della tempistica dei pagamenti verso i fornitori, costituendo questo un innegabile strumento di sostegno al tessuto economico del territorio;*
- *Valutazione della possibilità di attivare ulteriori entrate proprie e ricerca nuove opportunità di finanziamento europee, nazionali e regionali;*
- *Impulso alle progettualità legate all'automazione dei processi contabili, con il fine di completare il superamento della gestione cartacea;*
- *Implementazione della nuova contabilità ACCRUAL e costante monitoraggio degli equilibri di bilancio, anche in considerazione della dipendenza di gran parte delle entrate dell'Ente da fonti esterne, con contestuale particolare attenzione alla razionalizzazione delle spese in ogni ambito.*

In relazione alle partecipazioni detenute dall'Ente, strategiche rispetto alle proprie finalità e non limitate alle sole società ma estese anche alle Associazioni cui l'Ente partecipa, si procederà con le seguenti azioni:

- *Conclusione dell'attività di riconciliazione dei debiti e dei crediti;*
- *Acquisizione di report periodici da parte dei soggetti nominati in Enti, Aziende ed Istituzioni in rappresentanza della Provincia di Terni per il monitoraggio costante delle relative attività;*
- *Verifica del controllo di qualità da parte dei soggetti partecipati mediante Carte dei servizi e indagini sulla soddisfazione dell'utenza;*

L'ORGANIZZAZIONE E LA VALORIZZAZIONE DELLA STRUTTURA

Nel triennio 2026/2028 l'Ente perseguirà elevati livelli di semplificazione, razionalizzazione e innovazione, in particolare si procederà con le seguenti azioni:

- *Potenziamento delle strutture dedicate alle attività di affidamento di lavori, forniture e servizi come Stazione Appaltante Qualificata e Centrale di Committenza Qualificata, anche a servizio dei Comuni e degli altri Enti aderenti;*
- *Applicazione del nuovo Regolamento sulla misurazione e valutazione della Performance, a decorrere dalle attività 2025 che sarà oggetto di valutazione nel 2026, con valorizzazione degli obiettivi strategici, degli obiettivi inter-area, della capacità dei dirigenti di valutare i propri collaboratori, dello svolgimento delle indagini sulla soddisfazione dell'utenza e dei conseguenti percorsi di miglioramento, della rilevanza della performance organizzativa e del lavoro di gruppo;*
- *Rispetto delle prerogative sindacali e corretta gestione delle relazioni con le OO.SS. e con la RSU nelle materie che la contrattazione collettiva riserva alla contrattazione, al confronto e all'informazione;*
- *Implementazione degli organici in base alle disponibilità di bilancio, con particolare riferimento all'innovazione e alla sicurezza;*
- *Valorizzazione delle risorse umane in termini di interventi formativi, di aggiornamento e di riqualificazione professionale, nonché in termini economici, attraverso gli strumenti normativi e premiali vigenti, tenendo conto delle disponibilità di bilancio.*

LA DIGITALIZZAZIONE

Nel triennio 2026/2028 l'Ente continuerà a dare particolare impulso ai processi di semplificazione e innovazione, attraverso l'indispensabile supporto della digitalizzazione.

La Provincia, nello svolgimento della sua specifica funzione obbligatoria relativa alla "raccolta ed elaborazione di dati" di cui alla Legge 56/2014, dovrà essere in grado di svolgere un ruolo di "hub" territoriale anche per i Comuni, specie per i più piccoli, per fare in modo che il digitale offra validi elementi di conoscenza per i decisori politici e migliori la funzionalità degli uffici.

In particolare, si procederà con le seguenti azioni:

- *Sviluppo dei progetti di dematerializzazione documentale e digitalizzazione degli archivi, accompagnato dalla revisione del titolario di classificazione e del massimario di scarto dell'archivio provinciale;*
- *Migrazione in cloud delle basi dati, delle applicazioni e dei servizi dell'Ente, anche ai fini di una migliore gestione della sicurezza informatica;*
- *Utilizzo delle migliori esperienze sviluppate in altri contesti anche con l'ausilio dell'Unione delle Province d'Italia (UPI) e dei rapporti della stessa con i maggiori attori nazionali sui temi del digitale (Dipartimento per la Trasformazione Digitale DTD, Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale ACN, Agenzia Italiana per il Digitale AGID) - questo argomento viene ulteriormente sviluppato nel prosieguo del presente documento, parlando di Assistenza ai Comuni;*
- *Pianificazione degli interventi da mettere in campo in materia di rinnovo delle attrezzature informatiche, anche finalizzate al miglioramento dei sistemi per la videoconferenza delle riunioni operative e degli organi collegiali e per la completezza e l'aggiornamento del sito web dell'Ente;*
- *Studio ed implementazione di sistemi di Intelligenza Artificiale generativa nei processi e nelle attività della Provincia.*
- *Inizio implementazione sistemi BIM per la progettazione e realizzazione delle opere pubbliche.*

LA REGOLAMENTAZIONE, LA LEGALITA' I CONTROLLI

Nel triennio 2026/2028 l'Ente proseguirà nell'aggiornamento dell'impianto regolamentare al fine di poter utilizzare strumenti normative interni snelli, chiari ed efficaci, funzionali al corretto lavoro delle strutture.

Particolare rilevanza rivestiranno i temi dell'anticorruzione, dell'antiriciclaggio, della trasparenza amministrativa e della protezione dei dati personali, quali strumenti di garanzia e protezione nella creazione di Valore Pubblico.

In particolare, si procederà con le seguenti azioni:

- *Perseguimento delle finalità in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, così sintetizzate: ridurre le opportunità in cui 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.;*
- *Messa in campo di azioni volte alla promozione e valorizzazione dell'integrità pubblica, della legalità e del controllo dell'attività amministrativa, anche in sinergia con i soggetti istituzionali preposti (Guardia di Finanza, Prefettura, etc.), specie negli ambiti più esposti ad infiltrazioni criminali (appalti e concessioni) e negli interventi finanziati con il PNRR; tali attività saranno sviluppate mediante specifiche iniziative di formazione e aggiornamento, anche*

coinvolgendo le Istituzioni scolastiche in percorsi di conoscenza e condivisione sui temi dell'integrità pubblica, della Trasparenza e del Valore Pubblico;

- *Svolgimento delle attività di controllo interno (amministrativo, di gestione, strategico, contabile, sugli equilibri di bilancio, sugli organismi partecipati, sulla qualità) con un carattere collaborativo e per la tensione al miglioramento continuo delle strutture provinciali, anche tenendo conto delle indicazioni della Sezione di Controllo della Corte di conti in sede di istruttoria sul Referto annuale dei controlli;*
- *Valorizzazione delle attività dell'Avvocatura provinciale per il supporto consulenziale e di patrocinio dell'Ente;*
- *Raccolta ed elaborazione dati statistici anche a supporto delle attività amministrative, contabili e di controllo, mediante le rilevazioni previste dal Programma Statistico Nazionale, in particolare richieste da Ragioneria Generale dello Stato, Istat, Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, nonché per le rilevazioni richieste da Aran, Dipartimento della Funzione Pubblica e Ministero Economia e Finanze (MEF).*

LE PARI OPPORTUNITA'

Nel corso del triennio 2026/2028 costante sarà l'impegno della Provincia in materia di pari opportunità, in particolare si procederà con le seguenti azioni:

- *La puntuale applicazione del Piano delle azioni positive, del Piano sul lavoro agile e di tutti gli obiettivi del PIAO in materia di pari opportunità e politiche di genere, con il coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) negli ambiti di competenza;*
- *Il supporto a momenti di incontro, confronto e formazione sui temi delle politiche di genere e del contrasto alla violenza di genere, in collaborazione con la Consigliera provinciale di parità.*

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.

Sulla base della verifica dei risultati degli obiettivi previsti nel Piano della Performance per l'anno 2024 e dell'andamento per l'anno 2025, per gli anni 2026/2028 si definisce un obiettivo di mantenimento del valore raggiunto (nel senso di valore inferiore ai tempi massimi di pagamento previsti dalla norma).

2) Migrazione in cloud delle basi dati, delle applicazioni e dei servizi dell'Ente, anche ai fini di una migliore gestione della sicurezza informatica.

L'Ente ha avviato, mediante la partecipazione ad un bando 2025 del Dipartimento per la Trasformazione Digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, un percorso di migrazione in cloud, utile anche ai fini di una maggiore sicurezza informatica.

Per gli anni 2026/2028 si definirà nel PIAO un obiettivo percentuale incrementale di migrazione in cloud degli applicativi in uso.

3) Integrità pubblica.

Per gli anni 2026/2028 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 l'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.

Verranno consolidati i sistemi di monitoraggio in grado di gestire nel corso dell'anno l'intero processo di attività legate 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

L'AREA VASTA ED IL SUPPORTO AI COMUNI

Se la Provincia moderna vuole svolgere concretamente il proprio ruolo di Ente di Area Vasta, quello del supporto ai Comuni risulta un elemento imprescindibile da incrementare e migliorare nel corso del triennio 2026/2028.

In particolare, si procederà con le seguenti azioni:

- *Confronto costante e periodico con i Comuni attraverso l'Assemblea del Sindaci, fondamentale organismo per affrontare criticità ed elaborare soluzioni, non solo nel ristretto ambito delle materie di competenza della Provincia, ma in un'ottica di ascolto e condivisione finalizzate allo sviluppo del territorio provinciale considerato nel suo insieme;*
- *Potenziamento ed efficientamento delle attività della Centrale di committenza qualificata della Provincia a supporto dei Comuni e degli altri Enti Pubblici aderenti; trattasi di una struttura che negli anni ha svolto un ruolo centrale nelle procedure di affidamento dei Comuni, specie dei più piccoli e meno strutturati e rispetto alla quale le indagini sulla soddisfazione dell'utenza hanno sempre restituito risultati molto soddisfacenti. In particolare dopo la crisi pandemica, il ruolo di stazione appaltante qualificata della Provincia di Terni a vantaggio dei Comuni è stato determinante per la realizzazione dei progetti del PNRR.*
- *Va sottolineato che nel triennio 2023-2024-2025 la Provincia ha gestito 124 procedure di appalto per i Comuni del territorio e gli altri Enti pubblici convenzionati per un totale di Euro 82.197.264,44.*

In questo campo, le esigenze di incremento dell'organico si scontrano con i limiti assunzionali e con le ristrette risorse stabili nel bilancio dell'Ente;

- *Messa a regime dell'Ufficio Europa, anche attraverso incontri formativi per i Comuni interessati ed utilizzo della Piattaforma "PI.CO." nell'ambito del progetto "Province e Comuni" di UPI per l'interscambio di atti ed informazioni; in questo ambito è importante avere la piena consapevolezza, da parte dei Comuni del territorio, sull'importanza di poter intercettare risorse europee a sostegno dello sviluppo e della crescita;*
- *Potenziamento delle attività di formazione condivisa con i Comuni interessati, sui temi dell'integrità, del Valore Pubblico, dei processi di innovazione e digitalizzazione come dettagliati nel precedente Ambito 1; le attività svolte nel corso degli anni 2024 e 2025 hanno visto una buona partecipazione da parte dei dipendenti dei Comuni aderenti;*
- *Condivisione delle attività manutentive, specie relative alle strade, mediante l'utilizzo di tutti gli strumenti che la normativa vigente mette a disposizione, quali accordi ed intese per il convenzionamento di servizi rispetto ai quali*

ogni Ente – la Provincia ed i Comuni, dai più ai meno strutturati – mette a disposizione le proprie risorse strumentali, tecnologiche ed umane, al fine di creare utili economie di scala;

- *Definizione ed avvio delle attività relative all'organizzazione di concorsi e procedure selettive, al fine di centralizzare le procedure e fornire un reale supporto agli Enti, specie a quelli di minori dimensioni; il progetto Cu.Co. (Centrale Unica dei Concorsi), lanciato nel 2025, avrà uno sviluppo operativo a partire dall'anno 2026;*
- *Definizione del convenzionamento del servizio Avvocatura della Provincia e dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari con i Comuni che ne faranno richiesta;*
- *Svolgimento di attività di rilevazione della soddisfazione dei Comuni sui servizi di supporto erogati dalla Provincia.*

LA SICUREZZA ED IL CONTROLLO DEL TERRITORIO

Nel triennio 2026/2028 particolare importanza avranno le attività che attengono alla sicurezza e al controllo del territorio, alla prevenzione e alla repressione degli illeciti.

In particolare, si procederà con le seguenti azioni:

- *1) Ridefinizione con la Regione Umbria dei rapporti convenzionali per le attività di vigilanza ittico-venatoria con l'inserimento di risorse adeguate (vigilanza sul rispetto della normativa in materia di protezione della fauna ittica, della fauna selvatica e per il prelievo venatorio, coordinamento dell'attività di vigilanza delle guardie giurate volontarie venatorie ed ittiche, controllo e vigilanza sulle attività connesse con la gestione ittico-faunistica e sulle autorizzazioni rilasciate dalla Regione nel settore specifico);*
- 2) Potenziamento dell'attività di Coordinamento del controllo faunistico delle specie critiche soprattutto per l'aspetto del controllo diretto sugli interventi che, ad oggi, viene svolto sul 10 % degli interventi programmati. L'obiettivo deve essere quello di poter essere presenti su un maggior numero di operazioni di contenimento in modo da garantirne maggiormente la sicurezza. Tale aspetto acquista ancor più valore in considerazione della recente Ordinanza del Commissario straordinario alla PSA (Ord. N.6/2026 del 4/2/2026) con la quale si dispone di aumentare considerevolmente l'eliminazione dei cinghiali su tutto il territorio italiano (e quindi anche in Regione Umbria) prevedendo un ruolo fondamentale della Polizia Provinciale per l'aspetto di autorizzazione della supervisione, di coordinamento delle operazioni garantendone la sicurezza.*
- 3) Implementazione dell'attività di Controllo generico in materia territoriale – Ambientale, con particolare riferimento alle competenze della Provincia di cui all'art. 197 del D. Lgs. 152/2006. Tale materia di elevata complessità necessita di personale altamente qualificato ed aggiornato che deve poter essere destinato allo scopo prioritariamente seppur non esclusivamente.*
- 4) Implementazione dell'attività di controllo stradale sulle strade di competenza provinciale, anche attraverso l'introduzione di un sistema di*

controllo elettronico (tipo targa system), unitamente alla attività di gestione amministrativo-giuridica dei processi verbali derivanti da tale servizio.

- *Adeguamento, anche in relazione alle attività di vigilanza e di coordinamento del controllo faunistico di cui sopra, dell'organico della Polizia Provinciale, in base alle disponibilità di bilancio e di quanto eventualmente derivi dalle attribuzioni regionali. L'obiettivo è quello di poter contare su unità aggiuntive con qualifiche di Polizia e di un supporto amministrativo, solo per le attività di competenza Provinciale. Tale aumento di personale, unitamente all'ammodernamento dei supporti operativi e strumentali, consentirebbe di rendere altresì più efficienti e funzionali anche tutti e tre gli Uffici-Comandi della Polizia Provinciale, di Terni, Amelia ed Orvieto in modo da poter essere anche più vicini ai cittadini e poter dare esaustive risposte alle istanze della popolazione della Provincia di Terni.*
- *Svolgimento, anche in attuazione del "Patto per Terni sicura" rinnovato nel 2025 con la Prefettura di Terni, la Regione Umbria ed il Comune di Terni, delle attività di presidio e controllo del territorio, con particolare riferimento alle zone periferiche della Città;*
- *Partecipazione a tutte le iniziative per le quali la Provincia viene chiamata ad operare su indicazione del Comitato per l'Ordine e la Sicurezza Pubblica coordinato dalla Prefettura;*
- *Procedere alla nuova gara per la fornitura delle divise e dei DPI per il personale della Polizia Provinciale (non appena verrà approvato il nuovo Regolamento Regionale in materia, collegato alla L.R. 1/2005, che deve definire colori e modelli);*
- *Valutare le necessarie sostituzioni nel parco Auto di Servizio (non appena verrà approvato il nuovo Regolamento Regionale in materia, collegato alla LR 1/2005, che deve definire colori e modelli).*

OBIETTIVI STRATEGICI DI VALORE PUBBLICO AMBITO 2:

4) Supporto ai comuni della provincia.

Per gli anni 2026/2028 si prevede un ulteriore sviluppo dell'attività della Centrale Unica di Committenza (CUC), anche convenzionando ulteriori Enti pubblici, con riferimento sia ai tempi di svolgimento delle gare sia alla riduzione dell'eventuale contenzioso.

Si prevede inoltre di implementare i servizi di supporto ai Comuni in una prospettiva pluriennale, quali ad esempio i sistemi informativi e di innovazione, la formazione, il servizio di Advocatura, l'Ufficio Europa, la Centrale Unica dei Concorsi, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

5) Attività di vigilanza ittico/venatoria

Sulla base delle interlocuzioni con la Regione Umbria, si prevede una ridefinizione dei rapporti convenzionali per le attività di vigilanza ittico-venatoria con l'inserimento di risorse adeguate alle numerose attività da svolgere, a partire dall'anno 2026.

2.1.6 AMBITO STRATEGICO 3 – RETE VIARIA E TRASPORTI

LA VIABILITÀ

La Provincia dei Terni è proprietaria e gestisce circa 90 strade provinciali per uno sviluppo complessivo di circa 650 km

Gestisce inoltre su delega regionale 10 tratti di strade regionali ex ANAS per uno sviluppo complessivo di circa 150 km.

Nel complesso, quindi, si tratta di ben 800 km di strade.

Le competenze comprendono la gestione (es. atti autorizzativi e concessioni, atti di regolazione della circolazione) la manutenzione ordinaria svolta con proprio personale articolato su 8 circoli opportunamente distribuiti nel territorio provinciale, la manutenzione straordinaria e l'adeguamento funzionale delle infrastrutture.

Lo stato della rete stradale denuncia un deficit manutentivo di natura ordinaria e straordinaria, nello specifico si ritiene opportuno significare che nell'ultimo decennio la spesa media per la gestione e manutenzione ordinaria si attesta intorno ad 3300 €/km (dato nettamente inferiore ai costi standard), mentre nello stesso periodo i fondi nazionali, regionali e statali per le attività di manutenzione straordinaria e miglioramento sono stati fortemente ridotti rispetto allo storico e vedono negli ultimi anni una ripresa degli investimenti comunque ancora insufficiente a recuperare i gap accumulato.

In questo contesto

Nel triennio 2026/2028 fondamentale sarà lavorare per garantire e migliorare i livelli standard di sicurezza negli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria su tutte le strade provinciali, secondo linee di intervento che possano migliorare la qualità del servizio di gestione monitorando i tempi procedurali, potenziando l'attività di manutenzione ordinaria, implementando il personale dedicato nei limiti assunzionali dell'ente, riprendendo e aumentando l'attività di manutenzione straordinaria, recependo tutte le linee di finanziamento disponibili ed intervenendo con le disponibilità di bilancio proprie da avanzo di amministrazione.

Particolare rilevanza assumono gli interventi per garantire la sicurezza dei ponti, di cui al D.M. n. 125 del 5/5/2022.

Con riferimento nello specifico al personale in forza all'ufficio tecnico per le attività manutentive, va sottolineato come le necessità di incremento degli organici devono fare i conti con gli stretti vincoli assunzionali e con le limitate risorse stabili dell'Ente.

In questa ottica, si procederà con le seguenti azioni:

- *OTTIMIZZAZIONE delle spese per le manutenzioni ordinarie e straordinarie delle strade provinciali, anche tramite il convenzionamento fra la Provincia e gli Enti del territorio – come già indicato nel precedente Ambito 2 - in primis il Comune di Terni che dispone di mezzi ed attrezzature all'avanguardia in questo settore, al fine di conseguire economie di scala; con ciò si potranno ottenere: maggiore flessibilità e autonomia di intervento, una qualità più elevata, consistenti risparmi da poter redistribuire sul territorio;*
- *Prosecuzione delle attività di verifica ed eventuale adeguamento delle opere di scavalcamiento quali ponti, viadotti, sovrappassi e sottopassi e conseguenti attività di messa in sicurezza; prosecuzione del relativo monitoraggio satellitare;*
- *Mappatura di tutti gli impianti pubblicitari presenti nella rete viaria, al fine di poter definire un Piano di sviluppo coerente e sostenibile.*

- *Censimento delle barriere di protezione e mappatura del relativo quadro esigenziale per la pianificazione degli interventi*
- *Efficientamento e monitoraggio del piano di utilizzo delle risorse nazionali e regionali di cui al D.M. 95/2025 e FSC 2021-2027 per un ammontare complessivo di circa € 11.500.000; trattasi di risorse da utilizzare nel periodo 2025/2028 con stringenti tempistiche di progettazione, affidamento lavori, esecuzione e rendicontazione, che comporteranno un'attenta e puntuale attività da parte degli uffici tecnici dell'Ente.*

IL TRASPORTO PUBBLICO E PRIVATO

Quella dei trasporti è una delle funzioni fondamentali in capo alla Provincia: dalla pianificazione dei servizi di trasporto pubblico in ambito provinciale, in coerenza con la programmazione regionale, alla gestione del trasporto lacuale e degli impianti di trasporto pubblico in sede fissa, sino al trasporto privato con procedure autorizzative e di controllo.

Nel triennio 2026/2028 si procederà con le seguenti azioni:

- *Controllo sulla qualità percepita da parte dell'utenza per le attività autorizzative nell'ambito del trasporto privato, per mezzo di specifiche indagini sulla soddisfazione (customer);*
- *Collaborazione con la Regione Umbria per la ridefinizione del Piano di bacino del trasporto pubblico che sarà affidato al nuovo gestore all'esito del completamento della gara in corso da parte dell'Agenzia Unica per la mobilità ed il trasporto pubblico locale; tale gara è stata oggetto di revisione in merito ai criteri di assegnazione dei lotti.*
- *Introduzione di servizi di trasporto innovativi quali quelli a chiamata, specialmente nei periodi estivi di inattività delle linee di trasporto scolastico, tenendo conto delle esigenze dei territori rappresentate dai Sindaci.*

OBIETTIVI STRATEGICI DI VALORE PUBBLICO AMBITO 3:

6) Riqualificazione della rete viaria tramite manutenzione delle pavimentazioni stradali attraverso interventi di adeguamento finanziati con fondi statali, regionali e provinciali.

L'obiettivo si propone di proseguire le attività che consentono di generare valore nel periodo 2026/2028 riqualificando la rete stradale provinciale e regionale (in gestione) tramite interventi di manutenzione dei piani viabili al fine di garantirne la sicurezza della transitabilità, anche mediante convenzionamento con altri Enti, nonché in termini di prosecuzione 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.

7) Ridefinizione del Piano di bacino dei trasporti

L'obiettivo si propone di ridefinire il Piano di bacino dei trasporti pubblici in collaborazione con la Regione Umbria, anche prevedendo l'introduzione di servizi di trasporto a chiamata, specie a supporto dei Comuni di più ridotte dimensioni e, più in generale, delle località logisticamente meno collegate, nell'ottica di ottimizzare il sistema al fine di massimizzare le percorrenze chilometriche con le risorse disponibili

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

L'EDILIZIA SCOLASTICA

Nel triennio 2026/2028 centrale sarà la sicurezza e l'adeguata fruibilità degli edifici scolastici di istruzione secondaria di secondo grado di proprietà della Provincia.

In particolare, si procederà con le seguenti azioni:

- *Completamento e collaudo degli interventi di messa in sicurezza con adeguamento sismico ed efficientamento energetico degli edifici scolastici e degli immobili connessi a tali edifici, quali in primis gli impianti sportivi, finanziati nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per oltre 12 milioni di Euro;*
- *Completamento delle attività necessarie per la sicurezza antincendio degli edifici scolastici, nei termini di legge;*
- *Interventi di manutenzione sulle facciate esterne degli edifici scolastici;*
- *Prosecuzione delle attività di efficientamento energetico del patrimonio civile e scolastico.*

LA PROGRAMMAZIONE SCOLASTICA

La Provincia, in base alle funzioni attualmente in carico, svolge una attività di ricerca, istruttoria, progettazione, partecipazione e adozione della proposta annuale di piano provinciale della rete scolastica, definito "Piano provinciale del dimensionamento scolastico e dell'offerta formativa" relativo a tutte le scuole di ogni ordine e grado del territorio provinciale, di concerto con la Regione Umbria, l'Ufficio Scolastico Regionale, le Scuole del territorio, i Comuni, le OO.SS. e le organizzazioni scolastiche presenti sul territorio provinciale.

Nel triennio 2026/2028, in particolare, si procederà con le seguenti azioni:

- *Messa a sistema delle nuove Linee guida provinciali sul procedimento per la programmazione dell'offerta formativa, tenendo conto delle linee guida in corso di aggiornamento a livello regionale;*
- *Partecipazione fattiva all'Osservatorio interistituzionale permanente, coordinato dalla Regione Umbria, in merito all'evoluzione del contesto socio-economico regionale in termini di andamento demografico, mercato del lavoro e servizi alla popolazione in ottica scolastica;*
- *Interlocazione costante con il Ministero dell'Istruzione e del Merito per la revisione dei parametri sul dimensionamento scolastico che riducano i previsti tagli alle direzioni scolastiche e mantengano lo standard attuale;*
- *Messa in campo di iniziative e progettualità mirate ai giovani, anche in collaborazione con l'Unione delle Province d'Italia (UPI), supportando l'offerta formativa con la finalità di contrastare il fenomeno del divario tra domanda ed offerta di lavoro e avvicinare gli studenti a prospettive occupazionali;*
- *Sostegno all'attivazione di indirizzi tecnico-professionali nelle scuole superiori, in base a quanto previsto nei piani ITS e nell'offerta regionale IFTS e confronto con il sistema produttivo e con le associazioni di categoria;*
- *Progetti da sviluppare con gli Istituti Superiori della Provincia, sui temi dell'integrità pubblica, della trasparenza e della protezione civile.*

IL PATRIMONIO

Il patrimonio dell'amministrazione provinciale non riguarda soltanto gli edifici scolastici ma contempla anche, oltre agli uffici destinati a finalità istituzionali, alcuni importanti impianti sportivi e alcuni immobili di pregio a prevalente valenza culturale vincolata.

Occorre mettere in campo azioni mirate alla migliore valorizzazione del patrimonio provinciale.

Nel triennio 2026/2028, in particolare, si procederà con le seguenti azioni:

- *Attivazione percorsi di valorizzazione - come previsto nel Piano delle alienazioni e delle valorizzazioni immobiliari e nella Programmazione Triennale dei lavori pubblici inseriti nel presente DUP - per gli interventi già muniti di progettazione quali la Rocca Alborno di Piediluco, il completamento delle strutture sportive presso il complesso scolastico di Ciconia (Orvieto), l'ex fonderia dell'Itt di Terni ed il Globus Tenda di Terni;*
- *Valorizzazione del complesso di Villalago, anche su iniziativa privata, per attuare urgentemente interventi di sistemazione che ne consentano una fruibilità anche per finalità formative, congressuali e culturali;*
- *Completamento degli interventi presso l'Istituto Artistico Metelli di Terni per la creazione, di concerto con l'Istituto stesso, dello Spazio d'arte De Felice, individuando anche idonee forme di gestione per garantirne la fruibilità da parte della collettività con modi e tempi compatibili con le attività scolastiche;*
- *Regolamentazione delle concessioni e delle locazioni dei beni patrimoniali della Provincia ai fini di una loro più efficace gestione.*

L'AMBIENTE ED IL TERRITORIO

In materia di ambiente e di tutela del territorio fondamentale è il ruolo che continua a svolgere la Provincia in alcune competenze autorizzatorie e, soprattutto, nell'ambito dei controlli, con un'azione coordinata fra l'ufficio ambiente e la polizia provinciale, specie in materia di gestione, commercializzazione, trattamento, trasporto e recupero di rifiuti da parte delle attività economiche.

Altro fondamentale settore è quello relativo alla pianificazione territoriale e di protezione civile.

In particolare, nel triennio 2026/2028, si procederà con le seguenti azioni:

- *Partecipazione, con approccio mirato alla tutela del paesaggio umbro per le sue caratteristiche uniche sotto il profilo ambientale, antropologico, turistico e culturale, al processo di definizione del nuovo piano regionale sulla individuazione dei siti idonei e non idonei per l'installazione degli impianti sulle energie rinnovabili;*
- *Attivazione di percorsi di collaborazione con istituzioni, anche universitarie, per attività di assistenza e di tutoraggio agli studenti laureandi in materie scientifiche;*
- *Aggiornamento del Piano di Protezione Civile, anche in collaborazione con l'Associazione Pro-Civ, cui l'Ente aderisce, e con i Comuni del territorio;*
- *Aggiornamento del Piano Territoriale di Coordinamento Provinciale (PTCP), con il pieno coinvolgimento dei Comuni del territorio.*

OBIETTIVI STRATEGICI DI VALORE PUBBLICO AMBITO 4:

8) 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 2026/2028 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, all'efficientamento energetico e al potenziamento della impiantistica sportiva a servizio delle scuole.

9) Nuovo Piano di Protezione Civile

L'obiettivo si propone di predisporre ed approvare il nuovo Piano di Protezione Civile della Provincia di Terni, anche in collaborazione con l'Associazione Pro-Civ, cui l'Ente aderisce, e con i Comuni del territorio, per dotare l'Ente di un fondamentale strumento di prevenzione coordinato con quelli regionali e comunali, in coerenza e coordinamento con le disposizioni regionali di definizione degli ambiti operativi.

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, come aggiornato dal D.M. del 30/10/2025, 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 Territoriale (VPT):

AMBITO STRATEGICO 1 – AZIONE AMMINISTRATIVA DI QUALITA'

OBIETTIVO STRATEGICO DI VALORE PUBBLICO:

[VPT.S1.1] - 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 2026/2028, a livello di Ente, tenuto conto dei risultati del 2023, del 2024 e del 2025 (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: 31/12/2026, 31/12/2027 e 31/12/2028

Indicatore: dato % verificato al 31/12/2026, al 31/12/2027 e al 31/12/2028

Fonte: piattaforma certificazione crediti del MEF

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

OBIETTIVO STRATEGICO DI VALORE PUBBLICO:

[VPT.S2.1] - 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 2026/2028, tenuto conto dei risultati di customer satisfaction del 2023, del 2024 e del 2025, 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 livello di soddisfazione Comuni in linea con quello rilevato nel 2023, nel 2024 e nel 2025

Tempi: 31/12/2026, 31/12/2027 e 31/12/2028

Indicatore: livello delle risposte verificato al 31/12/2026, al 31/12/2027 e al 31/12/2028

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:

[VPT.S3.1] - Riqualificazione 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 dal 2023 ed alla disponibilità di finanziamento per il settore specifico, ferme restando le finalità originarie, gli obiettivi per il periodo 2026/2028 si definiscono come di seguito.

Il target di miglioramento è confermato nella percentuale di opere di scavalcamento, quali ponti, viadotti, sovrappassi e sottopassi da verificare e sui quali intervenire ove necessario con opere di sistemazione/consolidamento, tenendo conto che la sicurezza delle infrastrutture influenza la transitabilità dei trasporti eccezionali che veicolano le merci delle attività produttive

Valore Pubblico: benessere economico e sociale, sicurezza

Stakeholder: cittadini e imprese

Obiettivo 2026: Avvio opere di adeguamento conseguente agli esiti della valutazione di livello 2 secondo le “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.

Target 1 (75%): completamento progettazione esecutiva 100% interventi del piano

Tempi: 30/06/2026

Indicatore: % di progetti esecutivi completati

Fonte: dati ufficiali dell’Ente sulle procedure di affidamento

Target 2 (25%): affidamento degli appalti al 100%

Tempi: 31/12/2026

Fonte: dati ufficiali dell’Ente sui progetti esecutivi validati

Indicatore: % di appalti affidati

Fonte: dati ufficiali dell’Ente sulle procedure di affidamento

Obiettivo 2027: Verifiche di livello 3 o 4 conseguenti agli esiti della verifiche di livello 2 di opere di scavalcamento su viabilità provinciale secondo “LINEE GUIDA PER LA CLASSIFICAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO, LA VALUTAZIONE DELLA SICUREZZA ED IL MONITORAGGIO DEI PONTI ESISTENTI”:

Target: Completamento 100% delle verifiche

Tempi: 31/12/2027

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:

[VPT.S4.1] - 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 2026/2028 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

Dettaglio obiettivo **2026 (1/2): 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.

Target: **Completamento dei lavori al 100%**

Tempi: 30/06/2026

Indicatore: % lavori contabilizzati per gli Istituti riqualificati

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

Dettaglio obiettivo **2026 (2/2): Realizzazione interventi piano Antincendio vari edifici scolastici**

Target 1 (60%): Aggiudicazione lavori

Tempi: 30/04/2026

Indicatore: Data aggiudicazione

Fonte: Determina di aggiudicazione

Target 2 (40%): Ultimazione lavori

Tempi: 31/12/2026

Indicatore: Data ultimazione

Fonte: Verbale di ultimazione

2.2 PERFORMANCE

La presente sezione costituisce il naturale sviluppo ed attuazione della parte strategica del Documento Unico di Programmazione 2026/2028 (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;*
- *Migrazione in cloud delle basi dati, delle applicazioni e dei servizi dell'Ente, anche ai fini di una migliore gestione della sicurezza informatica;*
- *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;*
- *Attività di vigilanza ittico/venatoria.*

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, regionali e provinciali;*
- *Ridefinizione del Piano di bacino dei trasporti.*

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;*
- *Nuovo Piano di Protezione Civile.*

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 2026

(tra parentesi il peso % dell'obiettivo all'interno della relativa struttura)

A) SEGRETERIA GENERALE

S1.A.1) Predisposizione modelli di determinazione dirigenziale (per procedure aperte)
(14%)

S1.A.2) Controlli a campione sulla fase esecutiva dei contratti (art. 5, comma 8, Regolamento controlli interni e PNA 2025 di ANAC) (18%)

S1.A.3) 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 (18%) (M)

Interarea con l'Area Amministrativa-Economico Finanziaria

S2.A.1) Svolgimento della Giornata della Trasparenza rivolta a tutti i Cittadini, con particolare riferimento agli studenti degli Istituti Superiori di secondo grado del territorio provinciale (18%)

Interarea con l'Area Tecnico-Patrimoniale

S1.A.4) Supporto alle aree dell'Ente (in collaborazione con il DPO) per le DPIA dei sistemi di videosorveglianza (14%)

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

S2.A.2) Svolgimento Cerimonia per consegna Api d'Oro 2026 (18%)

B) AREA AMMINISTRATIVA ECONOMICO FINANZIARIA

S1.B.1) Progetto di digitalizzazione archivi della Provincia di Terni - art. 21 del D.L.19/2024 (15%) (M)

Interarea con la Segreteria Generale

S1.B.2) Recupero somme da attività sanzionatoria in materia ambientale annuità 2023
(8%)

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

S2.B.1) Modifica convenzione con i comuni per i servizi di centrale unica di committenza (7%)

S2.B.2) Attuazione Piano della comunicazione con organizzazione evento "Tante strade una sola vita" (7%)

Interarea con la Segreteria generale, l'Area Tecnico- Patrimoniale, la Polizia Locale

S2.B.3) Istituzione ufficio unico dei concorsi "Cu.Co" a servizio dei comuni del territorio ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1 comma 88 della Legge n. 56/2014 (7%)

- S1.B.4) Eliminazione dell'uso di documenti esterni agli ordinativi informatici (cd. OPI) per il pagamento delle spese di personale. (7%)**
- S1.B.5) Rispetto dei tempi di pagamento dei documenti contabili (9%)**
Interarea con l'Area Tecnico-Patrimoniale - Segreteria Generale
- S1.B.6) Svolgimento della formazione per tutto il personale dell'Ente (7%)**
Interarea con tutte le Aree e le strutture dell'Ente
- S1.B.7) Partecipazione al bando del DTD per la migrazione in cloud (Decreto finanziamento D.T.D.: Decreto n. 73 - 1/ 2025 - PNRR del 30/05/2025) (7%)**
- S1.B.8) Aggiornamento manuale di gestione del protocollo informatico, del titolare e del massimario di scarto (7%)**
- S1.B.9) Predisposizione PC portatili per smart working (7%)**
- S1.B.10) Partecipazione all'aggiornamento su tematiche informatiche di base per uscieri dell'Ente (5%)**

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. (8,5%) (M)**
- S4.C.2) Seconda parte progetto per la realizzazione ed allestimento dello Spazio De Felice presso il Liceo Artistico. (8,5%)**
- S4.C.3) Realizzazione Interventi Piano Antincendio avviso pubblico 26/11/2025 n. 207071 (ITC FEDERICO CESI TERNI - ITT ALLIEVI TERNI - ISA ORVIETO) (8,5%)**
- S3.C.1) Interventi di messa in sicurezza viabilità regionale FSC 2021-2027 Accesso nuovo ospedale Narni Amelia - convenzione approvata DP 46/2025 sottoscritta in data 10/09/2025 (3,0%)**
- S3.C.2) Interventi di messa in sicurezza viabilità regionale FSC 2021-2027 - variante ss205 amerina amelia - convenzione approvata DC 27/2025 sottoscritta in data 23/10/2025 (3,5%)**
- S3.C.3) Miglioramento della sicurezza dei ponti delle strade provinciali esecuzioni interventi. (8,5%) (M)**
- S3.C.4) Censimento barriere di protezione viabilità provinciale e regionale (8,5%)**
- S3.C.5) Utilizzo risorse per manutenzioni stradali di cui al D.L. 95/2025 art. 3, commi 8 e seguenti (8,5%)**
- S1.C.1) Revisione patrimoniale e verifica tassazione IMU (8,5%)**
Interarea con l'area amministrativa economica e finanziaria
- S4.C.4) Studio Database per gestione siti in bonifica di interesse regionale (8,5%)**

- S4.C.5)** Implementazione sistema GIS piano protezione civile - PTCP parte vincolistica (8,5%)
- S4.C.6)** Realizzazione Impianto CDZ palazzo del governo (8,5%)
- S3.C.6)** Ricognizione straordinaria Ispettori centri revisione (8,5%)

D) CORPO POLIZIA PROVINCIALE

- S2.D.1)** PRESIDIO TERRITORIO provinciale anche in risposta ad istanze derivanti da accordi tra Enti anche in funzione di Vigilanza ITTICA E VENATORIA (20%)
- S2.D.2)** Coordinamento degli interventi di CONTROLLO FAUNISTICO ex art.19 L.157/1992. ED IN ATTUAZIONE DEL PIANO DI AZIONE NAZIONALE PER LA CATTURA, L'ABBATTIMENTO ED IL DESTINO DELLE CARCASSE DI CINGHIALE NELLE ZONE INDENNI DA PSA - (ORDINANZA n. 1/2026 del Commissario Straord. alla PSA) (20%)
- S2.D.3)** Incremento attività di vigilanza e controllo di PUBBLICA SICUREZZA (20%) (M)
- 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 Area Amministrativa Economico Finanziaria

E) AVVOCATURA PROVINCIALE

- S1.E.1)** Predisporre report con cadenza trimestrale, relativi ai giudizi pendenti e alle controversie stragiudiziali in corso. (30%)
- S1.E.2)** Migliorare la tempestività dell'attività giudiziale resa dall'Avvocatura all'Amministrazione (35%)
- S1.E.3)** Migliorare la tempestività dell'attività stragiudiziale resa dall'Avvocatura all'Amministrazione (35%)

Riepilogo, per struttura, degli obiettivi operativi derivati da altre sezioni del PIAO

Segreteria generale (4)

Sezione 2.3

- S1.A.1) Predisposizione modelli di determinazione dirigenziale (per procedure aperte)
- S1.A.2) Controlli a campione sulla fase esecutiva dei contratti (art. 5, comma 8, Regolamento controlli interni e PNA 2025 di ANAC)
- S1.A.3) 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.1) Svolgimento della Giornata della Trasparenza rivolta a tutti i Cittadini, con particolare riferimento agli studenti degli Istituti Superiori di secondo grado del territorio provinciale

Area amministrativa economico finanziaria (10)

Sezione 2.1

- S2.B.3) Istituzione ufficio unico dei concorsi "Cu.Co." a servizio dei comuni del territorio ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1 comma 88 della Legge n. 56/2014
- S1.B.5) Rispetto dei tempi di pagamento dei documenti contabili

Sezione 2.3

- S2.B.1) Modifica convenzione con i comuni per i servizi di centrale unica di committenza

Sezione 3.2

- S1.B.9) Predisposizione PC portatili per smart working [e dalla **Sezione 3.5**]

Sezione 3.4

- S1.B.6) 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
- S1.B.7) Partecipazione al bando del DTD per la migrazione in cloud (Decreto finanziamento D.T.D.: Decreto n. 73 - 1/ 2025 - PNRR del 30/05/2025)
- S1.B.4) Eliminazione dell'uso di documenti esterni agli ordinativi informatici (cd. OPI) per il pagamento delle spese di personale.
- S1.B.8) Aggiornamento manuale di gestione del protocollo informatico, del titolare e del massimario di scarto

Sezione 3.7

- S2.B.2) Attuazione Piano della comunicazione con organizzazione evento "Tante strade una sola vita"

Area tecnico patrimoniale (4)

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.3) Miglioramento della sicurezza dei ponti delle strade provinciali esecuzioni interventi.

S4.C.5) Implementazione sistema GIS piano protezione civile - PTCP parte vincolistica

Sezione 3.5

S4.C.6) Realizzazione Impianto CDZ palazzo del governo

Corpo Polizia Provinciale (1)

Sezione 2.1

S2.D.1) PRESIDIO TERRITORIO provinciale anche in risposta ad istanze derivanti da accordi tra Enti anche in funzione di Vigilanza ITTICA E VENATORIA.

RIEPILOGO, PER SEZIONE DEL PIAO, degli obiettivi operativi derivati da altre sezioni

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sezione 2.1 Valore pubblico (6)

S2.B.3) Istituzione ufficio unico dei concorsi "Cu.Co." a servizio dei comuni del territorio ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1 comma 88 della Legge n. 56/2014

S1.B.5) Rispetto dei tempi di pagamento dei documenti contabili

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.3) Miglioramento della sicurezza dei ponti delle strade provinciali esecuzioni interventi.

S4.C.5) Implementazione sistema GIS piano protezione civile - PTCP parte vincolistica

S2.D.1) PRESIDIO TERRITORIO provinciale anche in risposta ad istanze derivanti da accordi tra Enti anche in funzione di Vigilanza ITTICA E VENATORIA.

Sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza (5)

S1.A.1) Predisposizione modelli di determinazione dirigenziale (per procedure aperte)

S1.A.2) Controlli a campione sulla fase esecutiva dei contratti (art. 5, comma 8, Regolamento controlli interni e PNA 2025 di ANAC)

S1.A.3) 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.1) Svolgimento della Giornata della Trasparenza rivolta a tutti i Cittadini, con particolare riferimento agli studenti degli Istituti Superiori di secondo grado del territorio provinciale

S2.B.1) Modifica convenzione con i comuni per i servizi di centrale unica di committenza

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sezione 3.2 Piano lavoro agile (1)

S1.B.9) Predisposizione PC portatili per smart working [e dalla **Sezione 3.5**]

Sezione 3.4 Piano di formazione del personale (1)

S1.B.6) Svolgimento della formazione per tutto il personale dell'Ente

Sezione 3.5 Innovazione, semplificazione e digitalizzazione (5)

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

S1.B.7) Partecipazione al bando del DTD per la migrazione in cloud (Decreto finanziamento D.T.D.: Decreto n. 73 - 1/ 2025 - PNRR del 30/05/2025)

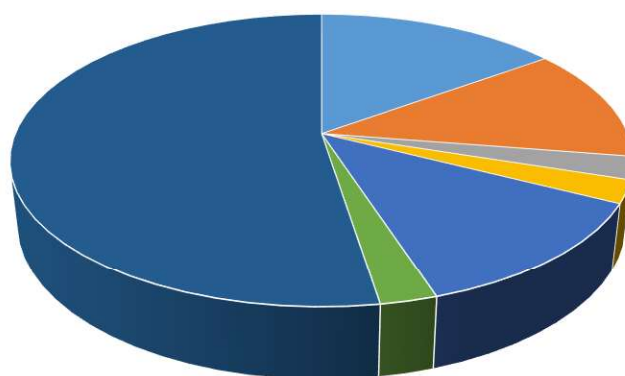
S1.B.4) Eliminazione dell'uso di documenti esterni agli ordinativi informatici (cd. OPI) per il pagamento delle spese di personale.

S1.B.8) Aggiornamento manuale di gestione del protocollo informatico, del titolare e del massimario di scarto

S4.C.6) Realizzazione Impianto CDZ palazzo del governo

Sezione 3.7 Piano della comunicazione (1)

S2.B.2) Attuazione Piano della comunicazione con organizzazione evento "Tante strade una sola vita"



- Sezione 2.1 Valore pubblico (15%)
- Sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza (12,5%)
- Sezione 3.2 Piano lavoro agile (2,5%)
- Sezione 3.4 Piano di formazione del personale (2,5%)
- Sezione 3.5 Innovazione, semplificazione e digitalizzazione (12,5%)
- Sezione 3.7 Piano della comunicazione (2,5%)
- Altro (52,5%)

RIEPILOGO OBIETTIVI 2026 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	<i>Di cui da altre sezioni del PIAO</i>	<i>Di cui obiettivi interarea</i>	<i>Di cui obiettivi di miglioramento</i>
A) Segreteria generale	4	2			6	4	3	1
B) Area amministrativa economica finanziaria	10	3			13	10	4	1
C) Area tecnico patrimoniale	1		6	6	13	4	1	2
D) Corpo polizia provinciale		3	1	1	5	1	2	1
E) Avvocatura provinciale	3				3			2
Totale obiettivi per ambito strategico	18	8	7	7	40	19	10	7
Distribuzione percentuale degli obiettivi per ambito strategico	45%	20%	17,5%	17,5%	100%	47,5%	25%	17,5%

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

CUSTOMER SATISFATION

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, sono riportate nell'**ALLEGATO 6** le seguenti indagini sulla soddisfazione dell'utenza (customer satisfaction) che l'Ente svolgerà nell'anno 2026. La scelta dei servizi su cui svolgere le indagini tiene conto anche dei risultati delle indagini precedenti, al fine di valutarne andamento e scostamenti."

CS.1) Customer satisfaction volta a verificare il grado di benessere dei dipendenti sul luogo di lavoro. (*Prevenzione e Protezione*)

CS.2) Customer satisfaction per i cittadini/visitatori dell'Ente. (*Servizio Affari Generali*)

CS.3) Customer satisfaction rivolta ai comuni convenzionati con l'Ente con l'obiettivo di mantenere/migliorare i risultati dell'anno 2025 per i servizi di committenza ausiliaria ai sensi del D.Lgs n. 36/2023. (*Assistenza comuni*)

CS.4) Customer satisfaction rivolta ai Comuni con l'obiettivo di mantenere/migliorare la qualità della manutenzione delle strade provinciali e regionali. (*Servizio Interventi infrastrutturali e Viabilità Terni Narni Avigliano Umbro e Servizio Viabilità Amelia Orvieto Fabriano Montecchio San Venanzo e Concessioni*)

CS.5) Customer satisfaction rivolto alle autoscuole. (*Servizio Trasporti*)

CS.6) Customer satisfaction rivolto agli operatori dei trasporti eccezionali. (*Servizio Interventi infrastrutturali e Viabilità Terni Narni Avigliano Umbro*)



PROVINCIA DI TERNI

PIAO 2026/2028

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

INDICE

PARTE I - PREMESSE	102
Articolo 1 - OGGETTO DELLA SOTTOSEZIONE 2.3	102
Articolo 2 – I SOGGETTI CHE CONCORRONO ALLA STRATEGIA	103
DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	103
Articolo 3 - PROCEDURE DI FORMAZIONE E ADOZIONE DELLA SOTTOSEZIONE -	106
OBIETTIVI GENERALI STRATEGICI	106
PARTE II – ANALISI, PONDERAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO	108
Articolo 4 – ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	108
Articolo 5 – ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	108
Articolo 6 - AREE E ATTIVITÀ A RISCHIO - ANALISI DEI PROCESSI, IDENTIFICAZIONE, ANALISI E PONDERAZIONE DEI RISCHI – TRATTAMENTO DEL RISCHIO - MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE	108
PARTE III - MISURE DI PREVENZIONE GENERALI	117
Articolo 7 - MISURE DI PREVENZIONE COMUNI A TUTTE LE AREE E LE ATTIVITÀ A RISCHIO	117
Articolo 8 – OBBLIGHI DELLE SOCIETÀ ED ALTRI ENTI PARTECIPATI	143
Articolo 9 - CODICE DI COMPORTAMENTO INTEGRATIVO	145
PARTE IV - FORMAZIONE	146
Articolo 10 - LA FORMAZIONE DEL PERSONALE IMPIEGATO NEI SETTORI A RISCHIO	146
PARTE V - TRASPARENZA	148
Articolo 11 - TRASPARENZA E ACCESSIBILITÀ	148
Articolo 12 - ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI DELL'AMMINISTRAZIONE	148
Articolo 13 - OBIETTIVI IN MATERIA DI TRASPARENZA	148
Articolo 14 - SOGGETTI RESPONSABILI	149

Articolo 15 - DATI DA PUBBLICARE.....	149
Articolo 16 - IL PROCESSO DI PUBBLICAZIONE E L'AGGIORNAMENTO.....	151
Articolo 17 - CONTROLLO E MONITORAGGIO	152
Articolo 18 - SANZIONI	152
Articolo 19 - ACCESSO CIVICO e PRIVACY	152
PARTE VI - PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, TRASPARENZA E PERFORMANCE	155
Articolo 20 - COLLEGAMENTI CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE	155
Articolo 21 - VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI	156
PARTE VII - DISPOSIZIONI FINALI.....	157
Articolo 22 - MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DELLA SEZIONE 2.3 DEL PIAO	157
Articolo 23 - COMUNICAZIONI	158

PARTE I - PREMESSE

Articolo 1 - OGGETTO DELLA SOTTOSEZIONE 2.3

1. La presente sottosezione 2.3 del PIAO 2026/2028 della Provincia di Terni, relativa a “Rischi corruttivi e 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 per quanto di competenza temporale nella sottosezione 2.2 – Performance del presente PIAO.

2. 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, dagli indirizzi adottati dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato dall’ANAC in data 17/1/2023, aggiornato poi con Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023; l’aggiornamento 2024, approvato con Delibera n. 31 del 30 gennaio 2025, riguarda esclusivamente i Comuni fino a 5.000 abitanti ed il nuovo Piano 2025 è stato approvato solo in data 28/01/2026).

3. E’ innegabile 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 elementi di protezione del Valore Pubblico come 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 2026/2028 (DUP), approvato come Nota di Aggiornamento con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 38 del 11/12/2025, 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 testualmente *“Per gli anni 2026/2028 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 l’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. Verranno consolidati i sistemi di monitoraggio in grado di gestire nel corso dell’anno l’intero processo di attività legate all’integrità pubblica, che è strettamente funzionale alla creazione di Valore Pubblico”*.

4. 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”, nonché delle principali novità normative/amministrative/organizzative, intervenute nel corso del 2025:

- alle indicazioni in materia di compilazione e definizione della sezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” del PIAO fornite dall’ANAC con delibera del 23/07/2025;
- alla Delibera n. 464 del 26 novembre 2025 con la quale ANAC ha fornito indicazioni sull’esercizio del potere di vigilanza e accertamento, da parte del RPCT e dell’ANAC, in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi di cui al D.Lgs. n. 39 del 2013;

- alle indicazioni contenute nelle Linee Guida in tema canali interni per le segnalazioni *whistleblowing* adottate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con delibera n. 478 del 26/11/2025 cui si aggiungono i chiarimenti della delibera ANAC n. 479/2025;
- alle Linee Guida per la redazione del PIAO e connesso Manuale operativo per le Province, presentate dal Dipartimento per la Funzione Pubblica a dicembre 2025; si tratta di documenti articolati e complessi i cui contenuti, per una questione di tempi, non potranno essere immediatamente attuati nel presente PIAO, ivi compresi i contenuti relativi alla presente sezione 2.3, ma che forniscono da subito alcuni spunti di indirizzo di cui è possibile tenere conto: la necessità di dare ancora maggior risalto alla creazione di Valore Pubblico Territoriale (VPT) come elemento centrale del PIAO, in relazione al quale costruire una sezione sulla prevenzione della corruzione in ottica di protezione del medesimo VPT; il rispetto dei cc.dd. "criteri di qualità" o principi guida del PIAO, quali funzionalità, selettività, adeguatezza degli obiettivi in termini di indicatori e target, integrazione, partecipazione, semplificazione, chiarezza, informatizzazione; la necessità di tenere conto dei risultati conseguiti nei vari ambiti, attraverso il monitoraggio, per disegnare gli obiettivi futuri;
- alla modifica, da parte di ANAC, con Delibera n. 481 del 3 dicembre 2025, di due dei tre modelli per la pubblicazione in trasparenza precedentemente approvati con Delibera n. 495 del 25/09/2024;
- al nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2025, definitivamente approvato con deliberazione ANAC n. 19 in data 28/01/2026 che contiene una impostazione innovativa ed in linea con la filosofia del PIAO: obiettivi strategici, opportunamente declinati in azioni definite anno per anno con target e indicatori, specie in un'ottica di piena integrazione della sezione Rischi corruttivi e trasparenza con la sezione Performance del PIAO; approfondimenti su contratti pubblici, inconferibilità/incompatibilità e trasparenza. A causa dei tempi di approvazione, anche in questo caso sarà possibile recepire le novità del PNA 2025 solo in termini di principi e comunque parzialmente, per andare a regime in corso d'anno o nella prossima edizione del PIAO;
- ai contenuti dell'ultimo Rapporto di Trasparency International sulla percezione delle corruzione a livello nazionale e globale (CPI) - anno 2025, presentato da ANAC insieme a Transparency International Italia in data 10/02/2026, dal quale si evince che l'Italia, dopo una crescita costante dal 2013 al 2021 ha avuto uno "stallo" per tre anni per poi registrare leggeri decrementi sia nel 2024 che nel 2025; ad oggi l'Italia occupa il 52^a posto su 182 paesi, con 53 punti su 100. Vero che il leggero trend in calo riguarda anche molti altri paesi appartenenti alle democrazie occidentali, ma di certo si tratta di un segno evidente che occorre dare nuovo e maggiore impulso alle politiche di prevenzione;

5. 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.

6. 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 integrità, prevenzione della corruzione e trasparenza, nell'ambito degli Ambiti strategici definiti nel Documento Unico di Programmazione.

Provincia di Terni

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 target, 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 Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO ed i successivi aggiornamenti da sottoporre alla Presidente nell'ambito della proposta di PIAO ai fini della necessaria approvazione, secondo le procedure di cui al successivo art. 3;
- b) coordina, d'intesa con i Dirigenti di Area ed i Responsabili di struttura, 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 2025 il termine è stato fissato al 31/01/2026), 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 inconferibilità ed incompatibilità di cui al D.Lgs. 39/2013 - ivi comprese le verifiche in merito alla corretta attuazione delle misure di prevenzione in materia di *pantouflage* - di concerto con l'ANAC;
- j) riceve le segnalazioni da parte dei cc.dd. "*whistleblowers*" e pone in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi, da intendersi quale prima imparziale deliberazione sulla sussistenza del c.d. "*fumus*" di quanto rappresentato nella segnalazione, garantendo l'anonimato del segnalante;
- k) sollecita, ove necessario, l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati del c.d. "R.A.S.A." (Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante).

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

- svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'Autorità giudiziaria;
- predispongono la relazione di cui agli artt. 3 e 22 della presente sottosezione del PIAO e la connessa attestazione di avvenuta applicazione dello stesso per l'Area di competenza;
- partecipano attivamente al processo di analisi, ponderazione e gestione del rischio, anche proponendo le misure di prevenzione;

Provincia di Terni

- 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 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 anche 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 Provinciale 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 in ordine al parere preventivo espresso sul Piano della Performance dell'Ente;
- 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) segue i 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.

I termini di cui sopra, in caso di proroga del termine per l'approvazione del Bilancio di previsione dell'Ente, possono subire slittamenti (per l'anno 2026 il termine per l'approvazione dei bilanci di previsione è stato prorogato al 28/02/2026, quindi il termine per l'approvazione del PIAO scade il 30/03/2026).

Con riferimento alla presente sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO, si sono svolti i seguenti passaggi:

- con Delibera del Consiglio Provinciale n. 38 del 11/12/2025 è stata approvata la Nota di Aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2026/2028 e con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 42 del 23/12/2025 è stato approvato il Bilancio di previsione 2026/2028; il DUP 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 3;
- a partire dal mese di dicembre 2025 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 della Provincia, finalizzati a concordare gli indirizzi per la predisposizione della nuova sottosezione 2.3 del PIAO. Si è inoltre discusso delle attività formative specifiche da tenersi nel 2026, proseguendo la proficua attività posta in essere nel quadriennio 2022-2025;
- in data 12 gennaio 2026 il Segretario Generale, altresì RPCT, ha inviato ai Dirigenti e a tutti gli altri referenti delle varie sezioni del PIAO apposita comunicazione con un dettagliato schema ed un cronoprogramma delle attività da porre in essere per l'approvazione del documento, comprensivo della presente sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza;
- in data 21 gennaio 2026 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 Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO); nel periodo di pubblicazione dell'avviso – dal 21 gennaio 2026 al 6 febbraio 2026 – non sono pervenute osservazioni;
- in data 21 gennaio 2026 è stata pubblicata sul sito web dell'Ente la Relazione annuale del RPCT sull'attività 2025, 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 presentarsi 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 di cui all'Allegato 3), 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 PNA 2019, al PNA 2022 e, da ultimo, viste le tempistiche di approvazione, almeno ai principi del PNA 2025, 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 quelli 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 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).

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 oltre che, da ultimo, nel PNA 2025;

- **Generali:** Entrate, spese e patrimonio; Controlli e sanzioni; Incarichi e nomine; Affari legali e contenzioso.

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

Nel presente aggiornamento del PIAO 2026/2028 si è proceduto allo sviluppo dell'analisi di ulteriori processi dell'Area Tecnico-Patrimoniale relativi al Servizio Ambiente, al Servizio Trasporti e al Servizio Viabilità.

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 2026/2028 si adotta il criterio qualitativo di ponderazione dei rischi. Per ciascuna attività esaminata è stato quindi stimato il valore della probabilità e il valore dell'impatto.

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

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

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

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

		Basso	La normativa che regola il processo è puntuale, è di livello solo nazionale o solo regionale, non subisce interventi di riforma, modifica e/o integrazione ripetuti da parte del legislatore, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono uniformi. Il processo è svolto da un'unica unità operativa
3	Rilevanza degli interessi "esterni" quantificati in termini di entità del beneficio economico e non, ottenibile dai soggetti destinatari del processo	Alto	Il processo dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari
		Medio	Il processo dà luogo a modesti benefici economici o di altra natura per i destinatari
		Basso	Il processo dà luogo a benefici economici o di altra natura per i destinatari con impatto scarso o irrilevante
4	Livello di opacità del processo, misurato attraverso solleciti scritti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, le richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", gli eventuali rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza	Alto	Il processo è stato oggetto nell'ultimo anno di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", e/o rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
		Medio	Il processo è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", e/o rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
		Basso	Il processo non è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", nei rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza

5	Presenza di “eventi sentinella” per il processo, ovvero procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti dell'Ente o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame	Alto	Un procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, concluso con una sanzione indipendentemente dalla conclusione dello stesso, nell'ultimo anno
		Medio	Un procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, indipendentemente dalla conclusione dello stesso, negli ultimi tre anni
		Basso	Nessun procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa nei confronti dell'Ente e nessun procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame, negli ultimi tre anni
6	Livello di attuazione delle misure di prevenzione sia generali sia specifiche previste dal PTPCT per il processo/attività, desunte dai monitoraggi effettuati dai responsabili	Alto	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio con consistente ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato e trasmettendo in ritardo le integrazioni richieste
		Medio	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente o con lieve ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato ma trasmettendo nei termini le integrazioni richieste
		Basso	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente, dimostrando in maniera esaustiva attraverso documenti e informazioni circostanziate l'attuazione delle misure
	Segnalazioni, reclami pervenuti con riferimento al processo in oggetto, intese come qualsiasi informazione pervenuta a mezzo e- mail, telefono,	Alto	Segnalazioni in ordine a casi di abuso, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, pervenuti nel corso degli ultimi tre anni

7	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	Medio	Segnalazioni in ordine a casi di cattiva gestione e scarsa qualità del servizio, pervenuti nel corso degli ultimi tre anni
		Basso	Nessuna segnalazione e/o reclamo
8	Presenza di gravi rilievi a seguito dei controlli interni di regolarità amministrativa (art. 147-bis, c. 2, TUEL), tali da richiedere annullamento in autotutela, revoca di provvedimenti adottati, ecc.	Alto	Presenza di gravi rilievi tali da richiedere annullamento in autotutela o revoca dei provvedimenti interessati negli ultimi tre anni
		Medio	Presenza di rilievi tali da richiedere l'integrazione dei provvedimenti adottati
		Basso	Nessun rilievo o rilievi di natura formale negli ultimi tre anni
9	Capacità dell'Ente di far fronte alle proprie carenze organizzative nei ruoli di responsabilità (Dirigenti, PO) attraverso l'acquisizione delle corrispondenti figure apicali anziché l'affidamento di interim	Alto	Utilizzo frequente dell'interim per lunghi periodi di tempo, ritardato o mancato espletamento delle procedure per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti
		Medio	Utilizzo dell'interim per lunghi periodi di tempo, ritardato espletamento delle procedure per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti
		Basso	Nessun interim o utilizzo della fattispecie per il periodo strettamente necessario alla selezione del personale per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti
INDICATORE DI IMPATTO			
N.	Variabile	Livello	Descrizione
1	Impatto sull'immagine dell'Ente misurato attraverso il numero di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o dal numero di servizi radio-televisivi trasmessi, che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione	Alto	Un articolo e/o servizio negli ultimi tre anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
		Medio	Un articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
		Basso	Nessun articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione

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

6. Per ogni processo o fase di processo, in base ai cc.dd. "fattori abilitanti" la corruzione (es. mancanza di misure di trattamento del rischio o di controlli, mancata attuazione di quelle previste, mancanza di trasparenza, eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento, esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto, scarsa responsabilizzazione interna, inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi, inadeguata diffusione della cultura della legalità e dell'integrità pubblica, mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione) sono stati quindi individuati e ponderati i possibili rischi con il diretto coinvolgimento dei dirigenti di ogni Area direzionale o Struttura 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 rimarcato, da ultimo, anche nelle Linee Guida per la redazione del PIAO presentate dal Dipartimento per la Funzione Pubblica a dicembre 2025.

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, mediante un'approccio "protettivo", all'incremento del Valore Pubblico.

8. Nell'**Allegato 2** del presente PIAO vengono riportati i prospetti di sintesi, per ciascuna Area direzionale o struttura 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 **(che costituiscono veri e propri 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 che hanno un proprio ambito.

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 2026-2028, 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 (raggiunto) concernente la digitalizzazione completa degli atti di liquidazione, nell'ambito di un più ampio progetto per la gestione completamente informatizzata dei pagamenti dell'Ente.

Nella sezione 2.2 del PIAO 2025/2027 e nel presente PIAO 2026/2028 è stato inserito un obiettivo pluriennale (interessa le annualità 2025/2026) avente ad oggetto la dematerializzazione (digitalizzazione) di una buona parte (circa 900 metri lineari) dell'Archivio di deposito e dell'Archivio storico della Provincia di Terni (in parte depositato presso l'Archivio di Stato di Terni), attraverso risorse PNC messe a disposizione del Dipartimento per la Trasformazione Digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri ed una apposita convenzione della Provincia di Terni con l'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato (IPZS).

Nella stessa sezione 2.2 del PIAO 2025/2027 è stato inserito un obiettivo relativo all'adozione di modelli di determinazione dirigenziale da inserire nella piattaforma digitale per la gestione dei provvedimenti amministrativi dell'Ente (in particolare si trattava di provvedimenti per procedure di appalto di lavori, servizi e forniture mediante affidamento diretto o procedura negoziata).

OBIETTIVO 2026: adozione di modelli di determinazione dirigenziale per gli affidamenti di appalti mediante procedura aperta.

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 recepite 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.

Nell'ottica del miglioramento continuo e circolare, l'attività di controllo amministrativo si gioverà dell'introduzione dei modelli di cui alla precedente lettera a) del presente articolo, modelli a loro volta introdotti proprio in conseguenza dei rilievi adottati in sede di controllo degli atti.

OBIETTIVO 2026: Controlli a campione sulla fase esecutiva dei contratti (art. 5, comma 8, Regolamento controlli interni e PNA 2025 di ANAC).

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:

Provincia di Terni

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 2026, 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 della 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 ovverossia quelli previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale, in ordine ai quali è da ritenersi obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria, dagli altri reati contro la p.a., di cui al capo I del titolo II del libro II del codice penale, rispetto ai quali, invece, l'adozione del provvedimento di che trattasi invece è facoltativa.

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

- l'avvio dei procedimenti giurisdizionali 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. l-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 integrativo dell'Ente, aggiornato da ultimo con deliberazione del Presidente n. 115 del 17/11/2025, 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 capitoli 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 quali sono comunque tenuti a comunicare eventuali incarichi esterni per consentire all'Ente di valutare la presenza di eventuali conflitti di interesse con l'attività svolta in Provincia); 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 costituiva obiettivo operativo previsto nella Sezione 2.2 del PIAO 2024-2026 (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 inoltre 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 di una lunga fase di consultazione, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato le Linee Guida 1/2025 sulle segnalazioni "interne" con delibera n. 478 del 26/11/2025, cui si aggiungono i chiarimenti contenuti nella delibera ANAC n. 479/2025 rispetto alla precedente delibera 311/2023.

La novella normativa di cui al D.Lgs. 24/2023, che abroga espressamente l'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, letta unitamente ai chiarimenti di cui alle citate Linee Guida 1/2025, 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.

Le citate Linee Guida 1/2025 sui canali interni intervengono con importanti chiarimenti nei seguenti ambiti che hanno negli anni fatto registrare criticità applicative:

- il ruolo e le modalità di coinvolgimento delle organizzazioni sindacali;
- l'adeguatezza dei diversi canali di segnalazione (piattaforme informatiche, posta elettronica, canali cartacei, segnalazioni orali);
- l'individuazione del gestore delle segnalazioni e le garanzie di autonomia e indipendenza;
- la gestione dei conflitti di interesse;
- il coordinamento con la disciplina privacy e con normative di settore (in particolare nel settore bancario e finanziario);
- i profili sanzionatori e le responsabilità degli organi di indirizzo.

E' innanzitutto 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 (c.d. GDPR).

Inoltre, l'avvio della gestione della piattaforma deve essere preceduto dalla predisposizione e dall'approvazione di apposita DPIA – Valutazione di Impatto, espressamente prevista dall'art. 35 del GDPR.

- *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.

Si precisa che in merito all'esclusione dell'accesso civico generalizzato e dell'accesso documentale, le specifiche previsioni sono ricomprese rispettivamente agli artt. 9 e 16 del vigente "Regolamento provinciale in materia di accesso civico semplice, accesso civico generalizzato e accesso documentale", approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 48 del 21/12/2023.

- *Misure di sostegno:*

La normativa (art. 18 del D.Lgs. 24/2023) prevede specifiche misure di sostegno attraverso Enti del Terzo Settore iscritti in apposito elenco pubblicato dall'ANAC sul proprio sito e che hanno stipulato convenzioni con ANAC. Le misure di sostegno fornite dagli Enti in parola consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

- *Soggetti che godono della protezione diversi da chi segnala:*

Le tutele riconosciute al segnalante, ad eccezione dell'inversione dell'onere della prova in ipotesi di misure ritorsive, si applicano anche a tutti quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, quali: facilitatore, persona del medesimo contesto lavorativo del segnalante legata allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto 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'Autorita' giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica, o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

- *Limiti all'operatività delle misure di protezione a tutela del segnalante:*

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o viene accertata la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste dal D. Lgvo 24/2023 e sopra-riportate non sono garantite e nei confronti della persona segnalante viene avviato specifico procedimento disciplinare.

- *Segnalazioni anonime:*

Le segnalazioni da cui non è possibile per il RPCT ricavare l'identità del segnalante, qualora siano debitamente circostanziate e comunque tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati, sono trattate alla stregua delle segnalazioni ordinarie e come tali sottratte alla disciplina prevista in materia di tutele della persona segnalante.

Il segnalante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni, può beneficiare delle tutele previste nel caso di misure ritorsive.

In ogni caso, l'Amministrazione registra le segnalazioni anonime quelle di soggetti estranei alla p.a. eventualmente pervenute attraverso il canale dedicato al *whistleblowing* e conserva la relativa documentazione.

- *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 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.

L'ANAC sconsiglia la modalità di presentazione della segnalazione tramite posta elettronica (certificata o non), in quanto tale modalità non è adeguata a garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, se non accompagnato da specifiche contromisure opportunamente giustificate quali misure di mitigazione del rischio individuate in sede di definizione della valutazione di impatto del trattamento sulla protezione dei dati. Il problema nasce dal fatto che, di regola, i sistemi informatici di gestione della posta elettronica generano, raccolgono e conservano, in modo preventivo e generalizzato, i log relativi all'invio e alla ricezione dei messaggi. Il rischio di poter risalire, anche indirettamente, all'identità della persona segnalante è, peraltro, ulteriormente aggravato nel caso in cui quest'ultima utilizzi la casella di posta elettronica fornita dal datore di lavoro.

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 coincida con la persona segnalante, con il segnalato o si trovi 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 sia stato 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. Nel caso in cui manchino i suddetti presupposti e, dunque, la segnalazione non sia qualificabile come di *whistleblowing*, il RPCT potrà trasmetterla al competente soggetto/ufficio interno all'ente che la tratterà, laddove previsto, come una segnalazione ordinaria, dandone contestualmente comunicazione alla persona segnalante. Ai soli fini dell'ammissibilità, resta ferma la possibilità per il RPCT di richiedere alla persona segnalante ulteriori chiarimenti, documenti e informazioni a supporto della segnalazione. Laddove non siano state fornite le integrazioni e le delucidazioni richieste, il RPCT potrà archiviare la segnalazione, fornendo in ogni caso alla persona segnalante la motivazione della decisione;
- 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 lamentele 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. Nel caso in cui si renda necessario, il RPCT trasmette l'intera documentazione pervenuta - nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità dell'autore della segnalazione - alle Autorità giudiziarie competenti, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta ai sensi della normativa *whistleblowing*.

Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione può: archiviare la segnalazione, motivandone le ragioni; rivolgersi agli organi/funzioni interne ed esterni competenti per i relativi seguiti. A tal riguardo, si precisa che al gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti alla propria istruttoria.

- 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 e da ultimo nelle LLGG n. 1/2015, 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. È comunque fondamentale che il gestore mantenga aperta la comunicazione con la persona segnalante durante tutto il processo di gestione della segnalazione, sia mediante la piattaforma informatica, ove istituita, che attraverso gli altri canali indicati dal *whistleblower*.

Il segnalante può controllare anche autonomamente lo stato del procedimento, accedendo alla piattaforma telematica (laddove questo sia il canale utilizzato), mediante codice univoco crittografico generato dal sistema al termine della procedura di segnalazione.

- *Contenuto della segnalazione interna:*

E' necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la deliberazione dei fatti da parte del RPCT:

In particolare, è necessario che risultino chiare:

- a) Le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- b) La descrizione del fatto;
- c) Le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire il fatto segnalato.

E' utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il RPCT, come sopra precisato, 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.

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. Resta inteso che potranno, invece, essere conservati gli atti e i documenti che afferiscono ai procedimenti avviati e alle iniziative assunte dal datore di lavoro (ad esempio, procedimento disciplinare; trasmissione degli atti alle autorità competenti; ecc.) che abbiano avuto origine in tutto o in parte dalla 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 sono state inserite nel Codice di comportamento integrativo apposite disposizioni dedicate al *whistleblowing* in cui sono stati specificati 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, all'atto di prima assegnazione all'ufficio o alla data di trasferimento ad un nuovo ufficio, 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 più avanti 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"; è 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 dei 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.

Da ultimo, il PNA 2025 riporta all'art. 3 della parte speciale "Contratti pubblici" una serie di eventi rischiosi con relative possibili misure, in cui spiccano gli obblighi di comunicare, con apposita modulistica, gli eventuali conflitti di interesse, anche potenziali, di tipo soggettivo o oggettivo, che vengano in evidenza in relazione a specifiche attività assegnate.

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

modello D7 per dipendenti al momento della firma del contratto di lavoro

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.

Nel corso dell'anno 2025, sulla base di uno specifico obiettivo inserito nella sezione 2.2 Performance del PIAO 2025/2027, si è proceduto ad approvare con determinazione dirigenziale n. 695 del 24/09/2025 le Policy della Provincia di Terni per l'emersione e gestione del conflitto di interessi.

i) Cause ostative al conferimento di incarichi interni alla Provincia; inconferibilità 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. e degli eventuali elementi ostativi: l'inconferibilità e l'incompatibilità.

Con la seconda parte speciale del PNA 2025 dedicata al D.Lgs. 39/2013 in materia di Inconferibilità ed Incompatibilità, ANAC ha fornito alcune precisazioni soprattutto in merito alle novelle normative che hanno inciso sugli istituti nel periodo 2024/2025, ai rapporti fra l'accertamento del RPCT e l'accertamento di ANAC ed alla corretta procedura da seguire per il conferimento dell'incarico.

Inoltre, con la Delibera n. 464 del 26 novembre 2025 ANAC ha fornito ulteriori indicazioni in materia di esercizio del potere di vigilanza e accertamento, da parte del RPCT e dell'ANAC, in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi di cui al d.lgs. n. 39 del 2013.

L'**inconferibilità**, 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 inconferibilità l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni previste dal medesimo D.Lgs. 39/2013. La situazione di inconferibilità non può essere sanata. Per il caso in cui le cause di inconferibilità, 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 inconferibilità informandone tempestivamente l'ANAC per consentire alla stessa l'eventuale esercizio delle proprie funzioni in materia, 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 inconferibilità 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 inconferibilità 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 inconferibile 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.

Con la Legge 21 del 5 marzo 2024 sono state introdotte importanti modifiche all'ipotesi di inconferibilità di cui all'art. 4 del D.Lgs. 39/2013, riducendo il "periodo di raffreddamento" da due anni ad un anno ed inserendo al comma 1bis una causa di esclusione della inconferibilità qualora le attività precedentemente svolte abbiano avuto il carattere non occasionale o non esecutivo o di controllo.

La Corte Costituzionale, con la sentenza 98 del 5 marzo 2024, ha ridisegnato in confini applicativi della fattispecie di inconferibilità di cui all'art. 7 del D.Lgs. 39/2013; successivamente, il D.L. 202 del 27 dicembre 2024 (conv. nella Legge 15/2025) ha abrogato l'intero comma 2 dell'art. 7 citato.

Il D.L. 25 del 14 marzo 2025 (conv. nella Legge 69/2025) ha introdotto il comma 2bis all'art. 2 del D.Lgs. 39/2013 ed ha modificato la causa di inconferibilità di cui all'art. 7, comma 1 lett. b) dello stesso.

Da ultimo, con l'art. 2 della legge 112 del 8 agosto 2025, il legislatore ha abrogato anche l'art. 7 comma 1 del D.Lgs. 39/2013, per cui oggi l'intero articolo 7 risulta abrogato.

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, in ogni caso informandone tempestivamente l'ANAC.

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 inconferibilità 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.

Il D.L. 25 del 14 marzo 2025 (conv. nella Legge 69/2025) ha introdotto il comma 4bis all'art. 12 del D.Lgs. 39/2013 ed ha modificato la causa di inconferibilità di cui all'art. 7, comma 1 lett. b) dello stesso.

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:

Provincia di Terni

Il Decreto legislativo 231/2007, all'articolo 2, c. 1 definisce il riciclaggio come:

- a) la conversione o il trasferimento di beni, effettuati essendo a conoscenza che essi provengono da un'attività criminosa o da una partecipazione a tale attività, allo scopo di occultare o dissimulare l'origine illecita dei beni medesimi o di aiutare chiunque sia coinvolto in tale attività a sottrarsi alle conseguenze giuridiche delle proprie azioni;
- b) l'occultamento o la dissimulazione della reale natura, provenienza, ubicazione, disposizione, movimento, proprietà dei beni o dei diritti sugli stessi, effettuati essendo a conoscenza che tali beni provengono da un'attività criminosa o da una partecipazione a tale attività;
- c) l'acquisto, la detenzione o l'utilizzazione di beni essendo a conoscenza, al momento della loro ricezione, che tali beni provengono da un'attività criminosa o da una partecipazione a tale attività;
- d) la partecipazione ad uno degli atti di cui alle lettere a), b) e c), l'associazione per commettere tale atto, il tentativo di perpetrarlo, il fatto di aiutare, istigare o consigliare qualcuno a commetterlo o il fatto di agevolare l'esecuzione.

Destinatari degli obblighi:

L'articolo 10, comma 3 del D. Lgvo 90/2017 prevede che le *“Pubbliche Amministrazioni, adottino procedure interne proporzionate alla propria dimensione organizzativa e operativa, idonee a valutare il livello di esposizione dei propri uffici al rischio e individuano le misure idonee a migliorarlo”*;

Pertanto è di tutta evidenza come il legislatore nazionale ascriva alle Pubbliche Amministrazioni un ruolo di rilievo all'interno del sistema antiriciclaggio, che si compendia principalmente nel comunicare, giusto il disposto di cui all'articolo 10, comma 4 del decreto antiriciclaggio, alla Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (UIF) i *“dati e informazioni concernenti le operazioni sospette di cui vengano a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale”* al fine *“di consentire lo svolgimento di analisi finanziarie mirate a fare emergere fenomeni di riciclaggio”*.

Aree di rischio:

Il dovere di comunicazione antiriciclaggio si applica agli uffici delle pubbliche amministrazioni competenti allo svolgimento di compiti di amministrativa attiva o di controllo nell'ambito di:

- a) procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;
- b) procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizione del codice dei contratti pubblici;
- c) procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati.

Collaborazione attiva:

Il principale contributo richiesto agli uffici delle pubbliche amministrazioni, nell'ambito dei predetti procedimenti, consiste nel comunicare alla UIF dati e operazioni sospette di cui vengono a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale, anche alla luce degli indicatori di anomalia.

Al fine di delimitare il perimetro della *“collaborazione attiva”* richiesta è opportuno evidenziare come non sia richiesto lo svolgimento di attività esplorative volte alla ricerca di operazioni sospette al di fuori dell'ambito delle attività proprie di ciascun ufficio pubblico, inoltre non sono imposti adempimenti che comportino rallentamenti o interruzioni dell'attività amministrativa e che andrebbero a compromettere l'efficacia e l'efficienza delle stesse.

Le analisi antiriciclaggio possono giovare del corredo informativo richiesto e raccolto ai fini dell'istruttoria procedimentale.

Al fine di comprendere, più in dettaglio, cosa si intende per "operazione sospetta" occorre richiamare l'articolo 35 del decreto riciclaggio, in base al quale devono essere inviate, dai soggetti che vi sono tenuti, segnalazioni alla UIF *"quando sanno, sospettano o hanno motivi ragionevoli per sospettare che siano in corso o che siano state compiute o tentate operazioni di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo o che comunque i fondi, indipendentemente dalla loro entità, provengano da attività criminali"*. Il medesimo articolo chiarisce inoltre che *"il sospetto è desunto dalle caratteristiche, dall'entità, dalle natura delle operazioni, dal loro collegamento o frazionamento o da qualsivoglia altra circostanza conosciuta, in ragione delle funzioni esercitate, tenuto conto anche della capacità economica e dell'attività svolta dal soggetto cui è riferita, in base agli elementi acquisiti ai sensi del presente decreto"*.

E' opportuno precisare che la comunicazione di operazioni sospette alla UIF non va confusa con la denuncia di reato all'Autorità Giudiziaria, che i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio sono tenuti ad effettuare ai sensi dell'articolo 331 del c.p.p., quando per le informazioni acquisite nell'esercizio della loro funzione o del servizio, hanno notizia di un reato perseguibile d'ufficio e che si fonda sull'individuazione di fatti specifici corrispondenti ad una fattispecie penalmente rilevante.

Indicatori di anomalia:

Gli indicatori di anomalia sono fattispecie rappresentative di operazioni o di comportamenti anomali, finalizzate ad agevolare la valutazione, da parte dei segnalanti, degli eventuali profili di sospetto riciclaggio o di finanziamento del terrorismo.

L' UIF con provvedimento del 23 aprile 2018 ha adottato le "Istruzioni sulla comunicazione di dati e informazioni concernenti operazioni sospette da parte di uffici delle pubbliche amministrazioni", prevedendo in un apposito allegato elenco, ancorché 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 SOCIETA' ED ALTRI ENTI PARTECIPATI

1. Con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 44 del 23 dicembre 2024 la Provincia di Terni ha approvato la ricognizione di tutte le partecipazioni societarie possedute alla data del 31 dicembre 2024, 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 nella sezione Amministrazione Trasparente.

3. Con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 25 del 25 settembre 2025 è stato approvato il bilancio consolidato 2024.

4. Con deliberazione del Presidente della Provincia n. 140 del 23 dicembre 2025 è stato individuato il Gruppo Amministrazione Pubblica per l'esercizio 2025 nonché l'elenco degli organismi, enti e società che compongono il perimetro di consolidamento ai fini della predisposizione del bilancio consolidato per l'esercizio 2025;

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

9. Resta fermo che, come precisato dalla stessa A.N.A.C., la verifica del puntuale rispetto degli obblighi di prevenzione della corruzione e di trasparenza da parte dei soggetti partecipati non compete all'Amministrazione partecipante ma direttamente all'A.N.A.C. e che non vi è alcun rapporto di sovraordinazione gerarchica fra il RPCT della Provincia di Terni ed i singoli RPCT delle società e degli altri enti pubblici o privati partecipati.

Articolo 9 - CODICE DI COMPORTAMENTO INTEGRATIVO

Il Codice costituisce, in base a quanto previsto dalla legge 190/2012, dall'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 e dal Piano Nazionale Anticorruzione, un imprescindibile strumento di contrasto ai fenomeni corruttivi e rappresenta una misura trasversale a tutta l'organizzazione, che permea la totalità dei processi mappati, allo scopo di uniformare i comportamenti verso standard di etica e di integrità comuni.

Nel corso del 2022, l'art. 4 del decreto legge n. 36 del 30.04.2022 (convertito in legge n. 79/2022), recante "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", ha indicato, tra le misure di attuazione del suddetto piano, l'aggiornamento dei Codici di comportamento secondo le indicazioni ivi contenute. L'art. 4 del decreto, modificando l'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001, ha previsto che i Codici di comportamento contengano al suo interno una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e "social media" da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione.

Nel corso del 2023 il D.P.R. n. 81 del 13 giugno 2023 ha apportato modifiche al D.P.R. 62/2013 in special modo per quel che concerne l'utilizzo delle tecnologie informatiche e l'utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media.

La Provincia di Terni, anche al fine di recepire le predette modifiche, con Deliberazione del Presidente della Provincia n. 107 del 18 ottobre 2023 ha adottato il nuovo Codice di comportamento integrativo.

L'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, poi approvate con deliberazione ANAC n. 478 del 26/11/2025) sia al fine di introdurre disposizioni volte a garantire il rispetto del divieto di pantouflage (PNA 2002 e Linee Guida ANAC approvate con Delibera n. 493/2024).

Per quanto sopra, nel corso del 2025, in base a specifico obiettivo di performance inserito nel PIAO 2025/2027, con deliberazione del Presidente della Provincia n. 115 del 17/11/2025, il Codice di comportamento integrativo dell'Ente è stato aggiornato ed integrato.

L'attuale testo del Codice di comportamento integrativo della Provincia di Terni è visionabile e scaricabile nel sito dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente, sotto-sezione "disposizioni generali - atti generali – codice disciplinare e di condotta".

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, di norma 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.

7. 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.

8. Nel 2025 sono state svolte tre iniziative formative sui seguenti temi: - Correttivo al Codice dei contratti pubblici, Trasparenza e Anticorruzione; L'Etica e la legalità come valore pubblico; Trasparenza e obblighi di pubblicazione.

9. OBIETTIVO 2026: tenendo conto delle esigenze emerse e degli Obiettivi Strategici previsti nel D.U.P. 2026/2028 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:

- **il Codice di comportamento e l'integrità pubblica;**
- **il Piano Nazionale Anticorruzione 2025 ed i rischi nei contratti pubblici;**
- **le Linee Guida per la redazione del PIAO e la protezione del Valore Pubblico.**

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, nella relazione annuale, il Responsabile della prevenzione della corruzione, anche avvalendosi delle relazioni dei Dirigenti, riporterà gli esiti del monitoraggio ed i risultati ottenuti.

11. Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza, 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 è obbligatoria. Dell'eventuale assenza non giustificata si tiene conto in sede di valutazione della Performance.

PARTE V – TRASPARENZA

Articolo 11 - TRASPARENZA E ACCESSIBILITÀ

1. Gli interventi normativi introdotti nello scorso decennio – 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, con una vera e propria funzione di “protezione”.

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, pubblicato sul sito *web* dell'Ente in Amministrazione Trasparente – Disposizioni generali – Atti generali – Statuto e Regolamenti.

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", dall'anno 2023 si è provveduto ad inserire i prospetti relativi allo stato di avanzamento degli interventi del PNRR.

3. Fondamentale si rivela la fase di partecipazione da parte dei cittadini, con particolare riferimento al coinvolgimento dei più giovani, mediante iniziative che possano da un lato accrescere la loro consapevolezza sull'attività dell'Amministrazione pubblica, dall'altro che riescano a farli sentire parte attiva e collaborativa per fornire riscontri e valutazioni in grado di contribuire al miglioramento della trasparenza.

OBIETTIVO 2026: Entro dicembre 2026 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, confermato con Decreto Presidenziale n. 64 del 8/5/2025), 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 (in parte modificati con Delibera ANAC n. 481 del 3 dicembre 2025) 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. Tenendo conto di quanto previsto dalla Legge 190/2012, dal D.Lgs. 33/2013 e dalle indicazioni ANAC - da ultimo contenute nella parte speciale dedicata alla Trasparenza del PNA 2025 - 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: i dati devono essere organizzati in modo da consentirne agevolmente la consultazione, evitando articolazioni complesse o ripetuti rinvii esterni;
- comprensibilità: i dati devono essere chiari e facilmente intellegibili nel loro contenuto;
- omogeneità: i dati devono essere coerenti e non presentare contraddittorietà rispetto ad altri dati del contesto d’uso dell’amministrazione che li detiene;
- 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.

4. In merito alle modalità di pubblicazione e di monitoraggio si fa riferimento anche alle “Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013 come modificate dalla delibera ANAC n. 481 del 3 dicembre 2025.

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.

6. In merito alle modalità di pubblicazione e di monitoraggio, come ricordato nel precedente articolo, si fa riferimento anche alle “Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013 come modificate dalla delibera ANAC n. 481 del 3 dicembre 2025.

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.

13. 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 effettui 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).

14. Con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 40 del 11/12/2025 è stato approvato il "Regolamento per l'attuazione del Reg. UE 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e disciplinante il trattamento dei dati personali effettuato tramite dispositivi di acquisizione delle immagini (videosorveglianza)".

PARTE VI - PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, TRASPARENZA E PERFORMANCE

Articolo 20 - COLLEGAMENTI CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE

1. L'introduzione del PIAO ha reso 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 2026

- Allegato 2 del PIAO (processi 2.13 e 2.14):
OBIETTIVO: Entro il 31/12/2026 Modifica convenzione con i comuni per i servizi di centrale unica di committenza;
- Articolo 7, comma 1, lettera d della presente sezione 2.3 e Allegato 2 del PIAO (processi 3.10, 5.3, 6.2):
OBIETTIVO: Entro il 31/12/2026 Controlli a campione sulla fase esecutiva dei contratti (art. 5, comma 8, Regolamento controlli interni e PNA 2025 di ANAC);
- Articolo 7, comma 1, lettera a della presente sezione 2.3 e Allegato 2 del PIAO (processi 3.9 e 5.2):
OBIETTIVO: entro il 31/12/2026 Adozione di modelli di determinazione dirigenziale per gli affidamenti di appalti mediante procedura aperta da inserire nella Intranet dell'Ente;
- Articolo 10 della presente sezione 2.3
OBIETTIVO: Entro il 31/12/2026 Svolgimento di iniziative di formazione negli ambiti dell'anticorruzione, della trasparenza, del Codice di comportamento, dell'integrità pubblica e dei contratti pubblici;
- Articolo 13 della presente sezione 2.3
OBIETTIVO: entro il 31/12/2026 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 rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto (art. 7, comma 1 lett. j, della presente sezione 2.3 del PIAO);
- Le richieste di attività ed incarichi extra istituzionali e i relativi provvedimenti autorizzativi e di diniego (art. 7, comma 1 lett. f, della presente sezione 2.3 del PIAO);
- L'attestazione della previsione nei bandi di gara, avvisi pubblici, lettere invito, contratti, del rispetto del Codice di comportamento di cui al D.P.R. 62/2013 e del Codice di comportamento integrativo (art. 7, comma 1 lett. e ed art. 9 della presente sezione 2.3 del PIAO);
- Le eventuali richieste riguardanti gli obblighi di astensione dei responsabili dei servizi o dei procedimenti, con i conseguenti provvedimenti adottati (art. 7, comma 1 lett. h, della presente sezione 2.3 del PIAO);
- Gli eventuali suggerimenti per l'ottimizzazione della presente sezione 2.3 del PIAO, nell'ottica del miglioramento continuo, in base a quanto previsto dall'art. 3, comma 1, della presente sezione 2.3 del PIAO;
- I dirigenti, contestualmente, trasmettono le risultanze del monitoraggio sui tempi di conclusione e le altre informazioni sui procedimenti di competenza (art. 7, comma 1 lett. b, del presente Piano) – **Modello B dell'Allegato 3** del PIAO – questo adempimento ha infatti cadenza semestrale, **30/4 e 30/11**;

3. All'inizio dell'anno successivo, comunque entro il 15 gennaio, i Dirigenti trasmettono al Responsabile una complessiva attestazione in merito al rispetto del Piano relativamente all'Area di competenza (in base al **Modello C dell'Allegato 3** del PIAO).

4. Esiste uno stretto legame fra i controlli interni (vedasi in particolare quello di regolarità amministrativa di cui all'art. 7, comma 1, lett. c del presente Piano) e l'attività di monitoraggio della sezione 2.3 del PIAO e, in generale, del PIAO. Come indicato dall'ANAC, il coordinamento del monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza con il sistema dei controlli interni costituisce un punto di forza anche per valutare l'adeguatezza delle misure adottate a fronteggiare il rischio di corruzione.

Articolo 23 - COMUNICAZIONI

1.L'intero PIAO, contenente la presente sotto-sezione 2.3 Anticorruzione e Trasparenza, viene pubblicato sul sito web dell'Ente, nella sezione denominata "Amministrazione Trasparente".

2.Il PIAO viene inoltre comunicato, per la parte relativa alle disposizioni in materia di Anticorruzione e Trasparenza, al Prefetto della Provincia di Terni, al Consiglio Provinciale, al Presidente dell'Organo di Revisione Economico-Finanziario, al Presidente del Nucleo di Valutazione, ai Dirigenti, a tutti i dipendenti dell'Ente, alle Rappresentanze Sindacali interne e territoriali, nonché alle Società controllate o comunque partecipate dall'Ente e agli Enti di diritto privato in controllo pubblico.



SEZIONE 3.

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO



“3.1 PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DELLA PROVINCIA DI TERNI 2026-2028”

(art. 48, c. 1, D. LGS. 11.04.2006 n. 198)

Riferimenti normativi

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n°165, e ss.mm.ii., *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* che, all'art. 57, indica misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all'adozione di piani triennali per le *"azioni positive"* da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio.

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n°198, e ss.mm.ii., *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n°246"* che, al capo IV *"Promozione delle pari opportunità"*, promuove e regola le azioni positive, stabilendo, all'art. 48, comma 1, che *"...Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, **le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse..... e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne....."***

Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, 23 maggio 2007 *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*, avente la finalità di promuovere ed attuare concretamente il principio delle pari opportunità attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, ribadendo, all'art. 3, che le linee di azione a cui si devono attenere le Amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi che la direttiva si pone sono, tra le altre, l'adozione di piani triennali di azioni positive.

Introduzione

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) per il triennio 2026 - 2028 della Provincia di Terni, in continuità con il precedente piano, 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 maggiori e ulteriori effetti significativi, rispetto agli anni precedenti, 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 2026 -2028 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 di alcune sigle sindacali, si è proceduto alla designazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia CUG della Provincia di Terni; tale organismo si è insediato in data 20.03.2025 ai fini dell'avvio delle attività di competenza, fra cui la proposta del P.A.P.

L'attuazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2026-2028 è demandata a tutti i Direttori delle Aree ed ai Responsabili delle strutture della Provincia di Terni, per quanto di competenza.

Premessa

La direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri relativa alle “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nelle amministrazioni pubbliche”, al punto 3.6 sottolinea l'obbligo in capo alle pubbliche amministrazioni di costituire al proprio interno i CUG (Comitato Unico di Garanzia).

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*”.

L'art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006 prevede che le Province predispongano “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” e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Detti piani hanno durata triennale.

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, specificando le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche.

I principi ineludibili della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore

di qualità. In tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore di quei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare. L'adozione del Piano triennale di azioni positive risponde ad un obbligo di legge ma può e deve diventare per la nostra Provincia una significativa e fondamentale attenzione alla difesa delle pari opportunità tra uomini e donne.

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 al 31.12.2025 sono stati conferiti a n. 19 dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari ed EQ (ex Cat.D); di questi n. 8 sono uomini e n. 11 sono donne;
- c) particolare considerazione delle esigenze del personale legate a cause familiari e/o 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 2026-2028, 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 e avendo cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino nelle particolari condizioni previste dall'adottando CCNL 2022-2024, art. 40 comma 3;
- 8) attuare azioni finalizzate a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, mediante: fasce flessibilità oraria (Art. 7, comma 4, lett. p); Articolazione orario di lavoro su 4 giorni (Art. 22); Orario multiperiodale (Art. 23); Priorità accesso flessibilità oraria e previsione forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime ordinario dell'ufficio di appartenenza per determinate categorie (Art. 24, comma 4).

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 31.12.2025 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 69,74% di presenza maschile e di circa il 30,26% di presenza femminile:

Personale in servizio al 31.12.2025	Tempo indeterminato		
	Uomini	Donne	Totale
Segreteria Generale (compreso Segretario)	2	4	6
Area Amministrativa Economico - Finanziaria	21	22	43
Area Tecnico - Patrimoniale con dirigente	77	18	95
Polizia Provinciale	6	1	7
Avvocatura provinciale	0	1	1
TOTALE	106	46	152

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 dei Funzionari ed EQ con 41 ed infine dall'area degli istruttori con 39 dipendenti.

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Area degli operatori	4	0	4
Area degli operatori esperti	59	5	64
Area degli istruttori	22	19	41
Area dei funzionari ed EQ	19	22	41
Dirigente - Segretario	2	1	3
	106	47	153

La distribuzione per genere all'interno delle aree rileva una maggioranza maschile al 92,42% nell'area degli operatori esperti, una sostanziale equivalenza nell'area degli istruttori al 51,28% gli uomini e al 48,72% le donne, mentre per quanto riguarda l'area dei Funzionari e della EQ si evidenzia una maggioranza femminile (53,66%)

Personale di ruolo in part-time

Il personale di ruolo in part-time è pari al 1,30% 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 a tempo pieno art.110 D.Lgs.267/2000
- n. 1 Istruttore donna, con incarico part-time al 50%, art. 90 D.lgs n. 267/2000
- n. 1 Funzionario uomo, con incarico part-time al 50%, art. 90 del D.lgs n. 267/2000

Art. 4 Gli obiettivi e le azioni

Nel corso degli anni 2026 , 2027 e 2028 questa Amministrazione provinciale, in un'ottica di coerenza e continuità con il precedente PAP 2026-2028 , intende raggiungere i seguenti obiettivi generali:

OBIETTIVO 1: Rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscano la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne

OBIETTIVO 2: Garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo

OBIETTIVO 3: Tutelare l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta

OBIETTIVO 4: Conciliazione vita personale/lavoro

OBIETTIVO 1	<i>Rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscano la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne</i>
	In tale ambito la Provincia si impegna: ○ 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; ○ a verificare che ai vari livelli di governo sia garantita la presenza di genere e in caso di esito negativo adottare le necessarie misure correttive; ○ a dare puntuale applicazione alle disposizioni di cui all'art. 48, c. 1 del D.Lgs. n. 198/2006, nella parte in cui prevede che <i>“in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita e adeguata motivazione”</i>; ○ a garantire nei bandi di concorso e negli avvisi di selezione la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne prevedendo requisiti di accesso che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere; <i>a tal proposito, nei concorsi pubblici in corso di svolgimento - banditi nel dicembre 2023 sulla base della Programmazione dei fabbisogni di personale di cui al PIAO 2023/2025 – sono state espressamente richiamate ed applicate le disposizioni sulla parità di genere nell'accesso all'impiego di cui agli artt. 5 e 6 del D.P.R. 487/1994;</i> ○ ad effettuare corsi di sensibilizzazione e formazione sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni, al fine di diffondere

	nell'Ente una cultura organizzativa orientata a valorizzare la differenza di genere; ○ ad effettuare eventi dedicati di sensibilizzazione e corsi di formazione semestrali sul ruolo e sui compiti del CUG all'interno dell'Amministrazione provinciale a favore dei dipendenti e coinvolgendo anche gli studenti delle scuole superiori mediante azioni partecipative; ○ a promuovere e diffondere le informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, sito Internet e Intranet); ○ a garantire la partecipazione di tutti i dipendenti alla formazione del Comitato Unico di Garanzia adottando modalità organizzative che consentano: - la possibilità di effettuare le riunioni del Comitato in orario di lavoro; - la partecipazione alla predisposizione del piano di formazione; - ottenere adeguato riconoscimento delle attività poste in essere come componente del CUG nell'ambito del sistema di misurazione della Performance all'interno dell'Ente.
OBIETTIVO 2	<i>Garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo</i>

	In tale ambito la Provincia si impegna: ○ a garantire a tutti i dipendenti la partecipazione a corsi di formazione qualificati, intesa come strumento per accrescere la consapevolezza, sviluppare conoscenze e competenze specifiche, sviluppare le capacità di comunicazione, relazione e negoziazione nell'ambito delle pari opportunità e delle politiche di genere; ○ a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale sia maschile sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche; ○ a garantire attività di informazione o formazione dei dipendenti circa le caratteristiche e gli aspetti maggiormente impattanti dell'attivazione del <i>lavoro agile</i> dell'Ente, fornendo ai lavoratori le conoscenze di base su tali modalità di lavoro, sulle sue caratteristiche e sulle sue prospettive di realizzazione, al fine di migliorare l'organizzazione dell'Amministrazione, promuovere l'efficienza delle attività di uffici e servizi e contemporaneamente il benessere lavorativo; ○ a migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti; ○ a creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance individuale e a favorire l'utilizzo della professionalità acquisita; ○ ad adottare/aggiornare regolamenti inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale; ○ a rendere l'ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei lavoratori, più tranquillo per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione; Ed inoltre, in stretta collaborazione con il CUG,: ○ a promuovere un'indagine conoscitiva che, utilizzando adeguati indicatori di "benessere e malessere", coinvolga il personale dell'Ente consentendogli di esprimere, anche in forma anonima, la propria percezione del contesto lavorativo; ○ ad analizzare gli esiti dell'indagine ed individuare le relative criticità; ○ ad elaborare proposte finalizzate al superamento delle eventuali criticità emerse.
OBIETTIVO 3	<i>Tutelare l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta</i>

In tale ambito la Provincia si impegna:

- a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore (ad es.: orientamento sessuale, religione, razza, disabilità ecc.); *a tal proposito, va segnalata la recente 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:*
 - *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".*
 - *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;*
 - *laboratori di scrittura creativa avente come tema ogni forma di discriminazione. La scrittura è la pratica che crea tra le parole connessioni e strutture complesse, dense di significati e sfumature. La lettura e la scrittura si basano entrambe sull'empatia: per questo sono due attività che in genere non possono essere separate e sono particolarmente importanti. Quando leggiamo e scriviamo storie, ci mettiamo nei panni di altre persone; pratichiamo l'empatia ogni volta che ascoltiamo la storia della vita di un'altra persona, quando qualcuno ci racconta la sua giornata (e quando ci sediamo con un partner di lavoro). Quando scriviamo,*

	<i>esercitiamo la capacità di ascoltare e di parlare, rendendoci comunicatori più efficaci ed esseri umani più consapevoli.</i> - <i>di adottare Codici etici e di condotta;</i> - <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 RELATIVA AL PIANO DI FORMAZIONE, LA PROVINCIA DI TERNI ADERISCE AL PROGETTO NAZIONALE SYLLABUS.</i> ○ ad utilizzare, per accertare la sussistenza di situazioni conflittuali, le risultanze dell'indagine promossa dal CUG di cui all'obiettivo n. 2. In presenza di accertate situazioni di criticità il CUG dovrà elaborare le misure correttive e proporle all'Amministrazione e alle RSU, per la loro adozione e applicazione.
OBIETTIVO 4	<i>Conciliazione vita personale/lavoro</i>

	In tale ambito la Provincia si impegna: ○ a garantire migliori forme di flessibilità lavorativa in presenza di particolari esigenze connesse all'assistenza e cura di persone disabili, anziani e minori. (part-time – aspettative); ○ 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; ○ a potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro; ○ 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. Inoltre, oltre a quanto sopra, data la natura programmatica del presente atto per il triennio 2026-2028, la Provincia si attiverà nel valutare le seguenti possibilità: ○ di incrementare le fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (Art. 7, comma 4, lett. p) e art. 24 CCNL 2022-2024) ○ di favorire l'uso dell'orario flessibile ai lavoratori che presentino le esigenze di cui all'art. 24, comma 4, del CCNL 2022-2024, e comunque situazioni di svantaggio personali e familiari, per i quali potranno essere previste forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, che saranno valutate e concordate caso per caso nei limiti della parità di trattamento (es. dipendenti residenti fuori sede sia che si rechino al lavoro utilizzando mezzi pubblici sia mezzi propri) ○ di introdurre, in via sperimentale, l'articolazione oraria ordinaria di lavoro di 36 ore settimanali previsto dall'art. 29, comma 1 del CCNL del 16.11.2022, su quattro giorni, previa adesione volontaria del lavoratore (Art. 22 adottando CCNL 22-24) ○ di considerare l'eventuale necessità di effettuare la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lett. c) del CCNL del 16.11.2022, in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, nonché in relazione alle esigenze di conciliazione vita-lavoro, comunque compatibili con le suddette esigenze di servizio (multiperiodale) (Art. 7, comma 4, lett. p-bis) e art. 23 adottando CCNL 22-24) ○ di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino nelle particolari condizioni previste dall'art. 40 comma 3 del CCNL 2022-2024, previa richiesta degli stessi.
--	--

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 2026:

- Realizzazione completa del POLA (Piano Organizzazione Lavoro Agile, oltre alla fattispecie già attiva per i lavoratori cc.dd. “fragili”), con ulteriore sviluppo dello svolgimento dell'attività lavorativa in “modalità agile” per i dipendenti che ne fanno richiesta (n. 33 dipendenti alla data del 31.12.2025) con particolare attenzione, in aggiunta a quanto previsto dalle vigenti normative, per le lavoratrici; entrambi i genitori 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) anche con la collaborazione della Consigliera di Parità della Provincia di Terni, alle iniziative ed eventi anche formativi in materia di pari opportunità, politiche di genere e benessere organizzativo con l'eventuale coinvolgimento degli studenti delle scuole superiori (rif. **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**) - e **Obiettivo 3 - Tutelare l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta**;
- Ripetizione per il 2026 della indagine di *customer* interna entro il 31/12/2026 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**);
- organizzare un incontro di scrittura creativa con i dipendenti e o alternativamente con gli studenti delle scuole superiori (di almeno 3 ore) nel quale i moderatori, dopo una introduzione motivazionale, e data una traccia, conducono i partecipanti a scrivere, in forma di poesia o di breve prosa, un testo. La scrittura creativa - come ogni esercizio artistico - ci insegna a mettere sempre nella giusta prospettiva le cose, ricordandoci che non esiste un punto di vista unico, una narrazione universale. **Obiettivo 3 - Tutelare l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta**);

Rif. **Obiettivo 4 - Conciliazione vita personale/lavoro**

Visto che il Consiglio dei Ministri, nella seduta del 29 gennaio 2026, ha autorizzato il Ministro per la Pubblica Amministrazione ad esprimere il parere favorevole sull'ipotesi di CCNL 2022-2024 per il comparto Funzioni Locali, il cui testo passa ora al vaglio della Corte dei conti per la certificazione di compatibilità finanziaria, un passaggio tecnico che richiederà circa 15 giorni lavorativi e, se il calendario verrà rispettato, la sottoscrizione definitiva tra ARAN e sindacati avverrà nella settimana tra il 23 e il 28 febbraio 2026, nel corso del triennio 2026-2028 **si propone di valutare le seguenti possibilità**:

1. incrementare una **maggiore flessibilità oraria** in entrata che in uscita per **tutto il personale** dell'Ente (Art. 24 CCNL 2022-2024)

2. **favorire l'uso dell'orario flessibile ai lavoratori che presentino le esigenze** di cui all'art. 24, comma 4, del CCNL 2022-2024 per i quali potranno essere previste forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, che saranno valutate e concordate caso per caso nei limiti della parità di trattamento (es. dipendenti residenti fuori sede sia che si rechino al lavoro utilizzando mezzi pubblici sia mezzi propri)
3. **estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile** nei casi di particolare necessità previsti dall'art. 40, comma 3 e, in casi (2026-2027) e, anche al di fuori di tali particolari condizioni. L'attività di lavoro in modalità agile è funzionale ed utile per una molteplicità di ragioni:
 - ammortizza la spesa sostenuta dall'Ente per l'acquisto dei pc portatili che sono stati consegnati a tutti i dipendenti che hanno aderito allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile;
 - concorrere al raggiungimento degli obiettivi previsti dalla Missione della Transizione ecologica del PNRR e dall'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile;
 - migliora il benessere del lavoratore (ottimizzazione tempi lavoro e conciliazione vita familiare), ripercuotendosi sulla qualità del lavoro, sulla risposta dell'amministrazione alle esigenze e i bisogni della collettività, che sarà più soddisfacente, e sulla performance;
 - contribuisce, pertanto, alla realizzazione del Valore pubblico cui mira l'azione amministrativa.
4. considerare l'eventuale necessità di effettuare la **programmazione plurisettimanale** dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lett. c) del CCNL del 16.11.2022, in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, nonché in relazione alle esigenze di conciliazione vita-lavoro, comunque compatibili con le suddette esigenze di servizio (multiperiodale) (Art. 7, comma 4, lett. p-bis) e art. 23 adottando CCNL 22-24)
5. **prevedere in via sperimentale** – anche attraverso una customer dedicata - e previa adesione volontaria del lavoratore, **l'articolazione oraria ordinaria di 36 ore settimanali su 4 giorni** considerando anche l'eventuale possibilità di ricorrere al lavoro agile per un massimo di 4 giorni mensili, fermo restando il personale che rientra nella previsione di cui all'art. 40, comma 3 (particolari necessità);
6. autorizzazione, salve specifiche e comprovate esigenze di servizio, del c.d. “cambio-rientro” per i/le dipendenti che ne facciano richiesta, in un'ottica di maggiore flessibilità del lavoro, con l'estensione da una a due giornate settimanali

Art. 5 Durata

Il presente Piano ha validità per il triennio 2026-2028 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 Consiglieria di Parità, in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

VALUTAZIONI E CONSIDERAZIONI FINALI DELL'AMMINISTRAZIONE ALL'ESITO DEL CONFRONTO SINDACALE DEL 6/3/2026

Rispetto alle proposte del C.U.G. relative all'Obiettivo n. 4 (Conciliazione vita personale / lavoro) di cui ai precedenti punti 2 e 6 (pagina 13 del presente documento) rileva che si tratta di istituti già riconosciuti ai dipendenti che presentino comprovate esigenze.

Rispetto alle proposte del C.U.G. di cui ai precedenti punti 1, 3, 4 e 5 (pagina 13 del presente documento) l'Amministrazione si impegna ad avviare una fase di valutazione per la eventuale applicazione degli istituti, anche ricorrendo a progetti sperimentali, a decorrere dall'anno 2027.

3.2 PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA)

ART. 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 63, 65 e 67 del CCNL 16.11.2022 e degli articoli da 40 a 41 del CCNL del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2022 – 2024 sottoscritto il 23.02.2026.
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. 42 del CCNL degli enti locali sottoscritto il 23.02.2026.
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).

Art. 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. 32 o per l'effettuazione di visite mediche od esami di cui all'art. 33, i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 11 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1, lett. a) dell'art. 41 del CCNL.
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.

4. Ai fini della erogazione del buono pasto, le ore di lavoro convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile sono pari alle ore di lavoro ordinarie che il dipendente avrebbe svolto per la medesima giornata se avesse reso la prestazione in presenza (art. 41, comma 3bis CCNL 23.02.2026).

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

ART. 3) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto) del CCNL del 23.02.2026, l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

2. 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 una giornata di lavoro agile a settimana per tutti i dipendenti che ne facciano richiesta, salvo quanto previsto al successivo articolo 5. 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 una giornata a settimana può essere oggetto di deroga nel caso sopravvenga la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, e comunque nei seguenti casi:

- in presenza di esigenze particolari, debitamente motivate, per periodi di norma 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.

3. L'amministrazione, nel dare accesso al lavoro agile, ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività.

Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previa contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4 lett. ah) del CCNL del 23.02.2026 - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

In particolare:

per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazioni di gravità ai sensi della L. 104/1992 o che godano dei

benefici previsti dal D.Lgs 151/2001 a sostegno della genitorialità e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione collettiva integrativa, con l'accordo individuale di cui all'art. 65 del CCNL 16.11.2022, **è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile rispetto a quelle previste per il restante personale.**

4. Ai sensi dell'art. 18, comma 3bis, L. n. 81/2017, *“I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205. La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla”*.

5. 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 fruite.

6. 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.

7. Al fine di garantire il recupero psico-fisico è individuata dalle ore 20 alle ore 7 la fascia di inoperabilità; 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 in caso di prestazione pomeridiana; negli altri momenti della giornata, diversi dalla fascia di inoperabilità, e a completamento dell'orario di lavoro, il dipendente è contattabile sulla base degli accordi con il servizio di appartenenza, eventualmente inseriti nell'accordo di cui all'articolo successivo.

ART 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. 41 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e b) del CCNL 2022 – 2024 sottoscritto il 23.02.2026, tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lett. b) (fascia di inoperabilità);
- 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.

ART 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”;
- attività di segreteria di Presidenza.

ART 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.

ART. 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 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.

ART. 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 2026/2028

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 applichi 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 **curino 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, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, 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 venga 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**. La 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 definiscano 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 2026-2028.

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 della Legge n. 449/97;
- ✓ **l'art. 1, comma 557, della legge 27.12.2006 n. 296**, come modificato dall'art. 14, comma 7 del D.L. n. 78 del 31.05.2010, convertito con modificazioni dalla L. n. 122/2010, nonché dall'art. 16 del D.L. n. 113 del 24.06.2016, convertito con modificazioni dalla 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 D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114; 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 L. 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 province 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 province 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 Province 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 in 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 L. 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, comma 1, della L. n. 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 presuppone inoltre:

- l'adozione del **Piano delle Azioni Positive**, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006;
- l'adozione del **Piano delle Performance**, ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 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 convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2016, n. 160;
- 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 31/12/2025

La tavola riproduce l'organico presente al 31.12.2025 (dato monitoraggio trimestrale anno 2025, ma considerando anche n.1 dipendente che ha come ultimo giorno di lavoro il 31.12.2025), 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 31.12.2025
AREA DEGLI OPERATORI	Operatore servizi ausiliari	4
	Totale	4
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Collaboratore tecnico manutentivo	15
	Collaboratore amministrativo contabile	8
	Collaboratore servizi generali e ausiliari	4
	Collaboratore servizi di supporto e sorveglianza	2
	Conduttore di macchine operatrici complesse	33
	Coordinatore di circolo- assistente di cantiere	1
	Autista	1
	Totale	64
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo contabile	21
	Istruttore tecnico	15
	Istruttore di vigilanza	5
	Totale	41
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Specialista in attività amministrative e contabili	21
	Specialista in attività tecniche	10
	Specialista della comunicazione pubblica	1
	Specialista di vigilanza	2
	Specialista informatico	2
	Avvocato	1
	Ingegnere	3
	Architetto	1
	Totale	41
	Totale presenti al 31.12.2025	150

3.3.5. FABBISOGNI DEL PERSONALE TRIENNIO 2026-2028

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 Advocatura;
- determinazione dirigenziale nr. 1036 del 31/12/2024 relativa all'area Amministrativa-Economico-Finanziaria.;
- determinazione dirigenziale nr. 738 del 06.10.2025 avente ad oggetto: “AREA TECNICO PATRIMONIALE – RIDEFINIZIONE E AGGIORNAMENTO MICROORGANIZZAZIONE”;
- determinazione dirigenziale nr. 739 del 06.10.2025, avente ad oggetto: “AREA AMMINISTRATIVA-ECONOMICO-FINANZIARIA – RIDEFINIZIONE E AGGIORNAMENTO MICROORGANIZZAZIONE”;

- determinazione dirigenziale nr. 758 del 10.10.2025, avente ad oggetto: “AREA TECNICO PATRIMONIALE – RIDEFINIZIONE E AGGIORNAMENTO MICROORGANIZZAZIONE – INTEGRAZIONE E RETTIFICA DD 739/2025”.

Ciò premesso si evidenzia che è intenzione di questa Amministrazione:

- gestire il turn over al 100% come da stanziamenti già presenti nel bilancio dell’Ente relativo alle annualità 2026/2028 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;
- procedere all’assunzione del Direttore dell’Area Amministrativa Economico – Finanziaria ex art. 110, comma 1, del D. Lgs. 267/2000 tramite procedura ad evidenza pubblica;

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

a) VERIFICA DELL’ASSENZA DI POSIZIONI PROFESSIONALI IN SOVRANNUMERO

Con Delibera del Presidente n. 15 del 16.02.2026 viene dato atto che, a seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell’art. 33, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001, 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.

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, e s.m.i., convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2016, n. 160, prevede il divieto di procedere ad assunzioni in caso di mancato 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.

Si dà atto che la Provincia di Terni, alla data di adozione del presente provvedimento, non si trova in stato di deficitarietà strutturale né in dissesto finanziario.

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 2026/2028

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 EQ	SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE	1
2027	AREA DEI FUNZIONARI E DELLE EQ	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI	2
2028	AREA DEI FUNZIONARI E DELLE EQ	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI	1
2028	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	1
2028	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE TECNICO MANUTENTIVO	1
2028	AREA DEGLI OPERATORI	OPERATORE SERVIZI AUSILIARI	1

A fronte di tutte le cessazioni che interesseranno il triennio interessato dal presente piano del fabbisogno del personale (2026/2028), programmate e non, l'ente garantisce il turn-over al 100%, la cui spesa è già stanziata nel bilancio di previsione 2026/2028 approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale nr. 42 del 23.12.2025.

ASSUNZIONI DI PERSONALE PREVISTE NEL TRIENNIO 2026/2028

Nel triennio 2026/2028 non sono previste assunzioni di personale, fatta eccezione per il turn-over 100%, e per l'assunzione del Direttore dell'Area Amministrativa Economico – Finanziaria, per il quale, vista la scadenza nel mese di settembre 2026 dell'incarico conferito all'attuale Direttore (Decreto del Presidente della Provincia n. 1256 del 21.09.2023, prot. n. 13949/2023), si prevede di procedere ad assunzione *ex art.* 110 del D. Lgs. 267/2000; al riguardo si precisa che la spesa per la copertura del nuovo incarico è stanziata nel bilancio di previsione 2026/2028.

Si precisa altresì che oltre alle assunzioni di cui sopra, non ne vengono previste altre in quanto la proiezione degli indici soglia di cui al D.M. 11.01.2022 per il triennio 2026/2028 mostra valori prossimi al limite massimo previsto dal suddetto D.M.

ULTERIORI FABBISOGNI

A causa del comando presso altro ente di un dipendente della struttura di Segreteria Generale, appartenente all'area dei Funzionari ed E.Q., il Segretario Generale con e-mail del 25.02.2026, ha manifestato la necessità di assegnare mansioni superiori proprie del ruolo di Funzionario della Segreteria Generale, sino al 31/12/2026, con riserva di eventuale proroga ove necessario, ad un dipendente appartenente all'Area degli Istruttori.

Per quanto sopra si prevede l'assegnazione delle suddette mansioni nel corso del 2026 (scadenza 31.12.2026) per un costo annuo inclusi oneri di € 2.931,76, da rapportare all'effettivo periodo di svolgimento delle stesse.

Al riguardo si precisa che la spesa di cui sopra sarà finanziata per il solo anno 2026, con successivo apposito atto.

Conseguentemente la stessa sarà inserita nei conteggi relativi al rispetto dei vincoli di cui al comma 557e ss. Legge n. 296/2006, e D.M. 11.01.2022, con riferimento al solo anno 2026.

PROGRESSIONI TRA LE AREE IN DEROGA DI CUI ALL'ART. 13, COMMA 6, CCNL 16/11/2022.

Nonostante l'art. 12, comma 1, del CCNL Comparto funzioni locali 2022/2024, modificando l'art. 13, comma 6 del CCNL 2019/2021, preveda la possibilità di effettuare progressioni tra le aree in deroga fino al 31.12.2026, nell'annualità 2026 non sono in ogni caso previste tali tipi di progressioni per quanto di seguito specificato: a seguito delle medesime procedure concluse nel corso del 2025, il budget residuale rispetto a quello massimo previsto dall'art. 13, comma 8, del CCNL 2019/2021 (0,55% del monte salari 2018, relativo al personale del comparto) non consente di effettuare ulteriori progressioni tra le aree ex art. 13, comma 6, CCNL 2019/2021.

LIMITE FINANZIARIO CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

La tavola TETTO DI SPESA DI PERSONALE rappresenta il rispetto del limite di spesa di personale art. 1, comma 557 e ss. Legge n. 296/2006.

	Media 2011/2013(*)	Impegnato 2025	Previsione 2026***	Previsione 2027	Previsione 2028
Spese macroaggregato 101	13.681.691,86	6.578.544,29	7.725.883,15	7.726.951,39	7.726.951,39
Spese macroaggregato 103	143.097,66	49.070,24	57.000,00	57.000,00	57.000,00
Spese macroaggregato 102	809.140,71	375.028,49	433.781,77	433.781,77	433.781,77
Altre spese incluse	189.689,95				
Totale spese di personale (A)	14.823.620,18	7.002.643,02	8.216.664,92	8.217.733,16	8.217.733,16
MAGGIOR Spesa assunzioni DM 11.01.2022, art. 7**		726.914,03	726.914,03	726.914,03	726.914,03
(-) Componenti escluse (B)	2.684.317,13	726.914,03	726.914,03	726.914,03	726.914,03
(=) Componenti assogettate al limite di spesa A-B	12.139.303,05	6.275.728,99	7.489.750,89	7.490.819,13	7.490.819,13

*Come da relazione al consuntivo 2014 dell'Organo di revisione

** L'importo di € 726.914,03 è stato determinato calcolando la spesa di n. 8 Funzionari e 13 istruttori di cui n. 2 istruttori di vigilanza per i quali sono state sommate le seguenti voci: Tabella CCNL 19/21+IVC 22/24 e 25/27+anticipo rinnovo CCNL 22/24+comparto quota bilancio+indennità di vigilanza ove prevista+oneri 37%.

*** Alla previsione del macroaggregato 101- 2026 è stato sommato l'importo di € 2.931,76 relativo alle mansioni superiori 2026.

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 2026/2028, annualità 2026-2027-2028;
- COSTO PER ASSUNZIONE DEL DIRETTORE DELL'AREA AMMINISTRATIVA ECONOMICO – FINANZIARIA, come da stanziamenti già presenti nel bilancio pluriennale 2026/2028, annualità 2026-2027-2028;

L'art. 16 del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) dell'art. 1, comma 557 che stabiliva la graduale riduzione dell'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente. In base al comma 1 dell'art. 7 del D.M. 11 gennaio 2022, la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dalle previsioni sul principio di sostenibilità, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 27.12.2006, n. 296.

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 correnti 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%.

CALCOLO DEL VALORE SOGLIA

Si precisa che i valori soglia di seguito riportati sono stati elaborati secondo le indicazioni di cui alla Circolare 13 maggio 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica.

INDICE 2024

Di seguito si riporta il calcolo del valore soglia derivante dall'ultimo rendiconto approvato, anno 2024.

ENTRATE	2022	2023	2024
TITOLO 1	15.033.101,19	15.592.656,00	18.088.665,89
TITOLO 2	18.969.579,25	18.327.962,38	18.976.563,78
TITOLO 3	1.291.937,28	1.328.706,90	1.308.978,31
	35.294.617,72	35.249.325,28	38.374.207,98
	(a)	(b)	(c)

MEDIA ENTRATE ((a+b+c)/3)	36.306.050,33
FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2024	204.411,97
(d)	36.101.638,36

COSTO DEL PERSONALE 2024	
MACROAGGREGATO	
U.1.01.00.00.000	6.048.843,65
U.1.03.02.12.001	-
U.1.03.02.12.002	-
U.1.03.02.12.003	-
U.1.03.02.12.999	-
(e)	6.048.843,65

INDICE SOGLIA 2024 (e/d*100)	16,76
-------------------------------------	--------------

Proiezione indice soglia anno 2025 (al momento della redazione del presente Piano del fabbisogno del personale sono in corso le operazioni propedeutiche all'approvazione del rendiconto 2025. Al riguardo si precisa, in particolare, che non sono ancora concluse le operazioni di riaccertamento ordinario dei residui al 31.12.2025).

ENTRATE	2023	2024	2025
TITOLO 1	15.592.656,00	18.088.665,89	18.222.933,47
TITOLO 2	18.327.962,38	18.976.563,78	18.746.088,22
TITOLO 3	1.328.706,90	1.308.978,31	1.601.865,10
	35.249.325,28	38.374.207,98	38.570.886,79
	(a)	(b)	(c)

MEDIA ENTRATE ((a+b+c)/3)	37.398.140,02
FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2025	781.939,45
(d)	36.616.200,57

COSTO DEL PERSONALE 2025	
MACROAGGREGATO	
U.1.01.00.00.000	6.540.721,01
U.1.03.02.12.001	0,00
U.1.03.02.12.002	0,00
U.1.03.02.12.003	0,00
U.1.03.02.12.999	0,00
(e)	6.540.721,01

INDICE SOGLIA 2025 (e/d*100)	17,86
-------------------------------------	--------------

Si procede poi al calcolo dell'indice soglia con i dati inseriti nel bilancio di previsione 2026/2028 (i dati riportati nella tabella sono i dati di previsione delle entrate e delle spese per il triennio interessato. Al riguardo si precisa che rispetto alla spesa del personale è stato aggiunto, in via prudenziale un ipotetico aumento del 5,8% per rinnovo contrattuale 2025/2027).

PROIEZIONE INDICE ANNO 2026

ENTRATE	2024	2025	2026
TITOLO 1	18.088.665,89	18.222.933,47	16.919.000,00
TITOLO 2	18.976.563,78	18.746.088,22	19.622.612,83
TITOLO 3	1.308.978,31	1.601.865,10	1.299.430,35
	38.374.207,98	38.570.886,79	37.841.043,18
	(a)	(b)	(c)

MEDIA ENTRATE ((a+b+c)/3)	38.262.045,98
FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2026	520.480,61
(d)	37.741.565,37

COSTO DEL PERSONALE 2026	
MACROAGGREGATO	
U.1.01.00.00.000	7.678.040,78
U.1.03.02.12.001	0,00
U.1.03.02.12.002	0,00
U.1.03.02.12.003	0,00
U.1.03.02.12.999	0,00
mansioni superiori	2.749,86
(e)	7.680.790,64

INDICE SOGLIA 2026 (e/d*100)	20,35
-------------------------------------	--------------

PROIEZIONE INDICE ANNO 2027

ENTRATE	2025	2026	2027
TITOLO 1	18.222.933,47	16.919.000,00	16.919.000,00
TITOLO 2	18.746.088,22	19.622.612,83	19.089.462,13
TITOLO 3	1.601.865,10	1.299.430,35	1.285.448,42
	38.570.886,79	37.841.043,18	37.293.910,55
	(a)	(b)	(c)

MEDIA ENTRATE ((a+b+c)/3)	37.901.946,84
FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2027	517.340,20
(d)	37.384.606,64

COSTO DEL PERSONALE 2027	
MACROAGGREGATO	
U.1.01.00.00.000	7.678.040,78
U.1.03.02.12.001	0,00
U.1.03.02.12.002	0,00
U.1.03.02.12.003	0,00
U.1.03.02.12.999	0,00
(e)	7.678.040,78

INDICE SOGLIA 2027 (e/d*100)	20,54
-------------------------------------	--------------

PROIEZIONE INDICE ANNO 2028

ENTRATE	2026	2027	2028
TITOLO 1	16.919.000,00	16.919.000,00	16.919.000,00
TITOLO 2	19.622.612,83	19.089.462,13	19.034.908,45
TITOLO 3	1.299.430,35	1.285.448,42	1.268.006,13
	37.841.043,18	37.293.910,55	37.221.914,58
	(a)	(b)	(c)

MEDIA ENTRATE ((a+b+c)/3)	37.452.289,44
-------------------------------------	----------------------

FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2028	511.998,00
(d)	36.940.291,44

COSTO DEL PERSONALE 2028	
MACROAGGREGATO	
U.1.01.00.00.000	7.678.040,78
U.1.03.02.12.001	0,00
U.1.03.02.12.002	0,00
U.1.03.02.12.003	0,00
U.1.03.02.12.999	0,00
(e)	7.678.040,78

INDICE SOGLIA 2028 (e/d*100)	20,79
-------------------------------------	--------------

COLLOCAMENTO MIRATO EX LEGGE 68/1999

In materia di inclusione lavorativa dei soggetti svantaggiati nel pubblico impiego, alla data del 31/12/2025, non si registrano scoperture rispetto alla quota d'obbligo prevista per i lavoratori disabili e appartenenti alle categorie protette – Ultima denuncia al 31/12/2025.

COLLOCAMENTO MIRATO EX LEGGE 68/1999 IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 31/12/2025	
Nr. lavoratori provinciali e regionali in distacco - base computo art. 3 e art. 18	131
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

Nel triennio 2026/2028 non sono previste assunzioni di personale a tempo determinato.

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

Il Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2026/2028 terrà conto:

- nuove assunzioni: turn-over al 100% del personale che cesserà nel corso del triennio;
- nuove assunzioni: 1 unità Direttore dell'Area Amministrativa Economico – Finanziaria.

Di seguito si riporta la tabella riassuntiva relativa al triennio 2026/2028:

TURN-OVER 2026/2028 DA CESSAZIONI PROGRAMMATE 2026/2028						
Nr. Unità	AREA CCNL 16/11/2022	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	ANNO	ASSEGNAZIONE	COSTO TABELLARE ANNUALE+ONERI E IRAP CCNL 2022/2024
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	34.341,76
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	34.341,76
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	30.548,94
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	37.273,52
1	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 tecnico-patrimoniale	37.273,52
1	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	37.273,52

1	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	2028	Area Amministrativa Economico Finanziaria	37.273,52
1	Operatori esperti	Collaboratore 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	2028	Area tecnico-patrimoniale	30.548,94
1	Operatori esperti	Collaboratore tecnico manutentivo	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	2028	Area tecnico-patrimoniale	30.548,94
1	Operatori	Operatore servizi ausiliari	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	2028	Area Amministrativa Economico Finanziaria	29.316,85

NUOVE ASSUNZIONI							
Nr. Unità	AREA CCNL 16/07/2024	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	ASSEGNAZIONE	COSTO TABELLARE ott/dic26+ONERI E IRAP CCNL 2022/2024 anno 2026	COSTO TABELLARE ANNUALE+ONERI E IRAP CCNL 2022/2024 anno 2027	COSTO TABELLARE ANNUALE+ONERI E IRAP CCNL 2022/2024 anno 2028
1	Dirigente	Direttore	Procedura ad evidenza pubblica	Area Amministrativa Economico Finanziaria	17.126,98	68.507,90	68.507,90
N.B. Il costo del Direttore dell'Area Amministrativa Economico - Finanziaria è già stato stanziato nel Bilancio di previsione 2026/2028. Si precisa, da ultimo, che al costo tabellare sopra indicato, devono essere aggiunti i costi per la retribuzione di posizione e di risultato che non è possibile determinare preventivamente in quanto dipendenti dalla modalità di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, nel rispetto dei valori minimi e massimi contrattualmente previsti.							

PERSONALE IN SERVIZIO

La tavola di seguito riportata rappresenta l'organico stimato alla data del 31/12/2026, al 31/12/2027 e al 31/12/2028 tenendo conto delle cessazioni programmate, del turn-over e delle assunzioni programmate.

PROFILO PROFESSIONALE	AREA	PERS ONAL E IN SERVIZIO AL 01/01/2026	CESSAZIONI 2026	ASSUNZIONI 2026	VERTICALI ZZAZIONI ANNO 2025 ART. 13, CO. 6, CCNL 16/11/2022	PERS ONAL E IN SERVIZIO AL 01/01/2027	CESSAZIONI 2027	ASSUNZIONI 2027	PERS ONAL E IN SERVIZIO AL 01/01/2028	CESSAZIONI 2028	ASSUNZIONI 2028	PERS ONAL E IN SERVIZIO AL 31/12/2028
DIRIGENTE	DIR	2	1	1		2	0	0	2	0	0	2
TOTALE DIRIGENTI		2	1	1		2	0	0	2	0	0	2
SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI	Area dei Funzionari ed EQ	21	0	0	0	21	2	2	21	1	1	21
SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE	Area dei Funzionari ed EQ	10	0	0	0	10	1	1	10	0	0	10
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	1	0	3	0	0	3	0	0	3
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
ASSISTENTE DI STAFF ALLA PRESIDENZA	Area dei Funzionari ed EQ	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1
TOTALE AREA FUNZIONALE ED EQ		42	0	1	0	43	3	3	43	1	1	43
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	Area degli Istruttori	21	1	1	0	21	0	0	21	0	0	21
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	Area degli istruttori (art. 90 TUEL)	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1
ISTRUTTORE TECNICO	Area degli Istruttori	15	0	0	0	15	0	0	15	0	0	15
ISTRUTTORE DI VIGILANZA	Area degli Istruttori	5	1	1	0	5	0	0	5	0	0	5
TOTALE AREA ISTRUTTORI		42	2	2	0	42	0	0	42	0	0	42
Collaboratore tecnico manutentivo	Area degli operatori esperti	15	0	0	0	15	0	0	15	1	1	15
Collaboratore amministrativo contabile	Area degli operatori esperti	8	0	0	0	8	0	0	8	1	1	8
Collaboratore e servizi generali ed ausiliari	Area degli operatori esperti	4	0	0	0	4	0	0	4	0	0	4

Collaborator e 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	32	1	1	0	32	0	0	32	0	0	32
Autista	Area degli operatori esperti	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1
Coordinatore di circolo - Assistente di cantiere	Area degli operatori esperti	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1
TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI		63	1	1	0	63	0	0	63	2	2	63
Operatore servizi ausiliari	Area degli operatori	4	0	0	0	4	0	0	4	1	1	4
TOTALE AREA OPERATORI		4	0	0	0	4	0	0	4	1	1	4
TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO		153	4	5	0	154	3	3	154	4	4	154

3.4 PIANO DELLA FORMAZIONE 2026-2028

Introduzione	pag. 202
Corsi di formazione: definizione e tipologie	pag. 207
Il budget	pag. 208
Vision strategica: la macro aree di intervento	pag. 208
Obiettivi quantitativi: indicatori e risultati attesi	pag. 210
Sviluppo delle competenze: percorsi e corsi	pag. 210
Incentivazione alla formazione	pag. 213
Formazione e sistema premiante	pag. 214

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 punta alla valorizzazione delle persone ed alla produzione di "valore pubblico" che sono i cardini della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, al suo interno è istituita una struttura dedicata alla progettazione, realizzazione e valutazione della formazione, che nel presente documento viene denominata Ufficio Formazione, incardinata presso l'Area Amministrativa Economico-Finanziaria.

La "*mission*" dell'Ente è fornire al personale una formazione di qualità e rispondente alle esigenze dei vari uffici per affrontare i cambiamenti del contesto normativo, culturale, sociale ed economico in cui ci troviamo ad operare quotidianamente.

Sono garantite pari opportunità a tutti i dipendenti secondo un "principio di rotazione": a tutto il personale, nei rispettivi ambiti di competenza e tenendo conto delle esigenze d'ufficio, verrà offerta la possibilità di frequentare i corsi proposti. Pertanto, 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* medio annuo, di **almeno 40 ore**, pari ad una settimana di formazione, in linea con le novità introdotte dalla citata Direttiva già dal 2025, con deroga per il personale addetto all'accoglienza per il quale è fissato un tetto minimo pari ad ore 20. Questo è un obiettivo anche per l'anno 2026 inserito nel PIAO 2026 - 2028.

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 devono ispirare l'azione delle amministrazioni pubbliche 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 Conduuttori macchine operatrici complesse Servizio viabilità (per ex, CQC, ecc.);
- f) lavoro agile;
- g) pianificazione strategica
- h) patente di servizio per il personale della Polizia Provinciale.

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 insiste, 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 verrà approvato ed aggiornato contestualmente al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), quale sezione 3.4 dello stesso.

2) Nella **seconda fase di realizzazione**, l'Ufficio Formazione, procede all'organizzazione delle attività formative, valutando le necessità organizzative in relazione agli obiettivi formativi e didattici e alla disponibilità economica, sulla base della capienza dei capitoli di bilancio dedicati. Potrà scegliere di avvalersi di soggetti esterni oppure di formatori interni. L'Ufficio Formazione concorderà e approverà la macro-progettazione e micro-progettazione ed ogni altro aspetto organizzativo (individuazione di aule, piattaforme e-learning, strumentazione) con i soggetti esterni o formatori interni che realizzeranno i corsi, 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 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, in particolare lo sviluppo delle competenze digitali, e nell'ambito dell'attività di valutazione della performance individuale del singolo dipendente, e, più in generale, lo sviluppo delle competenze del personale funzionali alla realizzazione della transizione digitale, ecologica e amministrativa individuate dal PNRR. Non di ultimo conto è la valutazione del valore pubblico che può derivare dalle attività svolte.

4) **Il riesame del piano della formazione**. Alla fine di ciascun anno si procede alla verifica degli scostamenti tra quanto programmato e quanto attuato e si procede ad apportare i necessari

adeguamenti al piano della formazione. L'Ufficio Formazione effettua il consuntivo del Piano di Formazione mediante un riesame qualitativo ed economico.

Il piano, proprio perché individua le linee guida all'interno delle quali si svilupperà l'offerta formativa nel periodo di riferimento, deve essere considerato uno strumento flessibile, in grado di adattarsi con tempestività ad eventuali mutamenti del quadro di riferimento che dovessero presentarsi in conseguenza di riforme legislative od organizzative e dell'individuazione di nuove priorità da parte dell'Amministrazione.

Nel Piano viene definita la programmazione relativa agli interventi formativi da realizzare, con l'indicazione dello stanziamento di bilancio previsto per la loro realizzazione, i tempi, le metodologie, i destinatari.

Il Piano rispecchia i contenuti delle linee guida e dei seguenti asset:

- 1) programmazione strategica
- 2) valorizzazione
- 3) creazione di valore pubblico
- 3) flessibilità
- 4) razionalizzazione.

1) Rispetto alla **programmazione strategica**, il Piano riflette le scelte strategiche dell'Amministrazione, individuate in base a quanto inserito nei documenti di programmazione strategica dell'Ente (Documento Unico di Programmazione) 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 nell'Ente in grado di migliorare il benessere della collettività (cittadini ed 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, che possono essere realizzati anche con docenti interni e personalizzati sulla base delle esigenze formative dell'Ente. Al fine di garantire formazione e aggiornamento, la Provincia di Terni programma e realizza interventi formativi anche attraverso la valorizzazione delle competenze del personale interno. I formatori interni sono dipendenti dell'Ente in possesso di titoli, esperienze professionali, competenze tali da essere in grado di realizzare attività di docenza interna, di formazione, informazione e aggiornamento su normative e tematiche di particolare rilevanza per l'Ente. Sono dipendenti che vengono riconosciuti all'interno dell'Ente come esperti di materia e che hanno la comprovata capacità di diffondere conoscenza ai propri colleghi. I **corsi esterni** sono proposti da Enti di Formazione specializzati o da parte di Amministrazioni Pubbliche (es. Prefetture) o Associazioni di categoria (es. UPI), che si svolgono al di fuori dell'Ente (o mediante collegamento on line via webinar), anche sotto forma di partecipazione a corsi a catalogo.

2) Rispetto al secondo asse, le attività formative possono essere **obbligatorie**, cioè derivate da obblighi di legge, come ad esempio la formazione in materia di sicurezza sul lavoro, di anticorruzione e trasparenza, di tiro e patente di servizio 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 2026/2028 è di € 10.000 destinati alla Scuola di Amministrazione Pubblica Villa Umbra, ulteriori € 15.000,00 di cui € 2.000, per la formazione del personale del corpo della Polizia Provinciale, fatti salvi ulteriori finanziamenti che si rendono disponibili. Nel bilancio, viene prevista anche una quota di € 15.000,00 PER I CORSI SULLA SICUREZZA DI CUI AL D.LGS. 81/2008.

LA VISION STRATEGICA: LE MACRO AREE DI INTERVENTO

La formazione del personale è una leva strategica grazie alla quale accompagnare l'implementazione e l'aggiornamento delle competenze e della professionalità degli operatori della P.A.

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 della transizione 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 2026-2028 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;
- coordinare, in maniera autonoma, la risoluzione di problematiche trasversali a più settori;
- sviluppare la capacità di gestire processi;
- accrescere la percezione del livello di qualità del proprio operato e del servizio offerto;
- sviluppare le competenze digitali;
- sviluppare le conoscenze su politiche europee, fondi PNRR, fondi PNC;
- accrescere la consapevolezza e le conoscenze degli elementi di Integrità pubblica, mediante l'approfondimento dei temi della prevenzione della corruzione, della trasparenza, della tutela dei dati personali.

A livello macro, la strategia pluriennale di formazione del capitale umano si declina lungo alcune direttrici fondamentali orientate all'innovazione e al cambiamento per supportare la fase di transizione che sta vivendo la Pubblica Amministrazione: la Provincia di Terni intende proseguire il percorso avviato negli ambiti dello sviluppo delle competenze digitali. Enorme importanza riveste anche la formazione sull'etica e sulla dimensione valoriale del lavoro del dipendente pubblico come “*civil servant*” della propria comunità con la dichiarata finalità di creare Valore Pubblico e grande attenzione viene riservata all'accoglienza del personale neoassunto con percorsi formativi dedicati.

Le principali macro aree di intervento corrispondono ad altrettanti cluster di competenze, all'interno dei quali vengono attivati percorsi formativi particolarmente d'impatto per il focus strategico.

AREE DI SVILUPPO COMPETENZE - FOCUS STRATEGICO	MACRO OBIETTIVI
RISORSE UMANE E SVILUPPO ORGANIZZATIVO	Sviluppare le competenze funzionali al cambiamento della PA (es. smart-working, lavoro per obiettivi e per progetti) e inserimento nuovi assunti
INFORMATICA- DIGITALE	Sviluppare le competenze digitali
EUROPEA - INTERNAZIONALE	Sviluppare le conoscenze e competenze su P.N.R.R., P.N.C., programmi e politiche europee, finanziamenti europei
GIURIDICO AMMINISTRATIVA ED ETICA	Sviluppare le competenze per potenziare il profilo amministrativo/contabile, favorire la conoscenza del codice di comportamento, del nuovo codice dei contratti, garantire la formazione obbligatoria nell'area sicurezza sul lavoro e sui temi dell'integrità pubblica declinata con riferimento all'anticorruzione, alla trasparenza e alla tutela dei dati personali

OBIETTIVI QUANTITATIVI: INDICATORI E RISULTATI ATTESI

In relazione agli obiettivi quantitativi della formazione nel triennio 2026-2028, la Provincia di Terni mira a migliorare o quantomeno a consolidare i dati della formazione svolta nell'anno 2025 (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 2026-2028 si punta anche ad implementare ulteriormente le competenze digitali, sulla base del progetto "Syllabus" già avviato nel 2023 e portato avanti nel 2024 e 2025, come indicato dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

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* medio annuo, di **almeno 40 ore**, pari ad una settimana di formazione, con deroga per il personale addetto all'accoglienza per il quale è fissato un tetto minimo pari ad ore 20. Questo rappresenta un obiettivo per l'anno 2026 inserito nel PIAO 2026-2028. *Si precisa che i valori del monte ore sopra indicati vengono riproporzionati in caso di lavoro a tempo parziale e in caso di assenze prolungate di almeno tre mesi per motivi diversi dalla fruizione delle ferie.*

INDICATORI	ANNO 2025
N. ORE COMPLESSIVE DI FORMAZIONE	5.322,25
N. CORSI ESTERNI AUTORIZZATI	91
N. CORSI INTERNI ORGANIZZATI	5
N. FORMATORI INTERNI	5

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, tramite concorso o tramite mobilità, che comprende una parte sull'organizzazione dell'ente riguardante sia la parte sui valori dell'ente, sia sui principali strumenti per la gestione del rapporto di lavoro (ad esempio il Codice di comportamento), nonché, sulla digitalizzazione e sui principali strumenti tecnologici da utilizzare nella propria attività lavorativa. Si tratta di un “welcome kit” formativo che rappresenta il primo, fondamentale passo dell'importante processo di “onboarding” e di inserimento nell'organizzazione;

- **Syllabus - Innovazione organizzativa, trasformazione digitale:** percorso rivolto a tutti i livelli dell'organizzazione (Personale Dirigenziale e Funzionari Titolari di Posizione Organizzativa e dipendenti) per l'implementazione delle competenze digitali.

Per ciascuna delle aree di competenza individuate (competenze per la transizione amministrativa, competenze per la trasmissione digitale, competenze per la transizione 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 propri 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 28 novembre 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 28 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.

- **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, Trasparenza:** trattasi di iniziative di formazione previste nello specifico dalla sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del presente PIAO che, per l'anno 2026, prevedono in particolare lo svolgimento delle seguenti iniziative:

- il Codice di comportamento e l'integrità pubblica;
- il Piano Nazionale Anticorruzione 2025 ed i rischi nei contratti pubblici;
- le Linee Guida per la redazione del PIAO e la protezione del Valore Pubblico

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

- **Protezione dei dati personali:** trattasi di tre iniziative da svolgere nel corso di ciascun anno 2026/2027/2028 in materia di protezione dei dati personali, anche in relazione alla cybersicurezza e alla trasparenza, che saranno tenute dal Responsabile Protezione Dati (DPO) dell'Ente.

- **Corsi organizzati da UPI in collaborazione con Enti universitari, ed in particolare:**

1) l'Università LUMSA di Roma per il Percorso di alta formazione CIVITAS in tema di Contrattualistica pubblica, Europa, Innovazione e Digitalizzazione riferimento a quelli in tema di Politiche, processi e modelli di gestione del personale.

2) l'Università Roma 3 per il Progetto "Province & Comuni" - Programma Azione Coesione Complementare al PON Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020 – percorso di alta formazione in tema di *Politiche, processi e modelli di gestione del personale di Province e Comuni*.

- Corsi nell'ambito del progetto " EsserePA", riservato ai i funzionari, ai dirigenti ed il segretario dell'Ente, per un totale di 14/28 ore.

- Formazione relativa alla metodologia BIM (Building Information Modeling).

- Formazione specifica per attività di visita ispettiva ai ponti per i tecnici dell'Area Tecnico Patrimoniale.

- Corsi proposti da Albi e Ordini Professionali.

- Eventuali corsi proposti da Ifel o da altri soggetti istituzionali, compatibilmente con le disponibilità finanziarie dell'Ente.

AREE DI SVILUPPO COMPETENZE	OBIETTIVI	DESTINATARI	DOCENTI	METODOLOGIE	PREVENZIONE CORRUZIONE	ANNO
RISORSE UMANE E SVILUPPO ORGANIZZATIVO	Sviluppare le competenze funzionali al cambiamento della P.A. (es. smart-working, lavoro per obiettivi e per progetti) e inserimento nuovi assunti per gestire la transizione amministrativa	Dirigenti e dipendenti	Interni ed esterni	Aula Aula virtuale		2026 2027 2028
INFORMATICA E DIGITALIZZAZIONE	Sviluppare le competenze digitali, in particolare mediante l'adesione al progetto syllabus per gestire la transizione digitale	Dirigenti e dipendenti	Interni ed esterni	Aula Aula virtuale		2026 2027 2028
EUROPEA - INTERNAZIONALE	Sviluppare le conoscenze e competenze su P.N.R.R. e P.N.C., programmi e politiche europee, finanziamenti europei per gestire la transizione ecologica	Dirigenti e dipendenti	Esterni	Aula Aula virtuale	X	2026 2027 2028
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	2026 2027 2028

INCENTIVAZIONE ALLA FORMAZIONE

L'Ufficio del Personale si impegna costantemente a trasmettere ai dipendenti, tramite gli strumenti di comunicazione interna come mail e newsletter, qualsiasi iniziativa formativa organizzata da Enti esterni ritenuta meritevole di attenzione e incoraggia i colleghi ad usufruire delle opportunità formative promosse dal Governo tramite i piani di formazione rivolti a tutti i dipendenti pubblici, come previsto anche dal PNRR.

L'Ente diffonde gli eventuali materiali delle iniziative di formazione (es. note di approfondimento, slide) mediante il sistema di intranet aziendale.

La Provincia di Terni, al fine di agevolare la formazione superiore dei propri dipendenti, garantisce il diritto allo studio previsto dall'art. art. 34 CCNL Comparto Funzioni Locali 2022-2024, 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. art. 31 CCNL Comparto Funzioni Locali 2022-2024. 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 riconosciuta come orario di lavoro, e nel caso di corsi obbligatori 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 delle normative di legge, dai contratti collettivi e dai regolamenti dell'Ente.

3.5 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 Territoriale, 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, 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 alla 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 (PNRR) 2021-2026, con importanti risorse finanziarie anche nel campo della digitalizzazione che, però, sino a poco tempo fa 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: come sopra già accennato, 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 per l'Informatica 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 aggiornati 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 più 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, Contratti pubblici, Formazione, Digitalizzazione.

E' stata inoltre nel tempo 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. Tale opportunità si è concretizzata mediante un Avviso Pubblico del Dipartimento per la Trasformazione Digitale (DTD), per la presentazione di proposte a valere sul PNRR - M1 C1 – Investimento 1.2 "ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI – PROVINCE E CITTA' METROPOLITANE (aprile 2025)" e la relativa domanda è stata ammessa al finanziamento di € 931.712,00 con decreto n. 73/2025 del Capo Dipartimento del DTD. Si tratta di una straordinaria opportunità da utilizzare per la migrazione al cloud dei servizi dell'Ente e, con le eventuali somme residue - che resteranno nella disponibilità della Provincia - per la pianificazione e la realizzazione di ulteriori interventi sulle infrastrutture tecnologiche e digitali dell'Ente.

Di seguito un breve iter sugli interventi più rilevanti dell'ultimo triennio:

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
- 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.

Nel **PIAO 2025/2027** sono state avviate le seguenti iniziative "trasversali"

- 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;
- La stazione appaltante qualificata della Provincia di Terni utilizza a regime un'apposita piattaforma certificata 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 avviato la valutazione delle Linee Guida AGID 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, nell'ottica della Provincia come Ente di rete (di Area Vasta);
- 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;

- L'ente da fine 2025 si è dotato di una tecnologia informatica che consente di proteggere l'infrastruttura interna e le applicazioni esterne, utilizzando sistemi semi-automatici dotati di intelligenza artificiale; sostanzialmente l'Ente ha così predisposto quanto necessario per prepararsi alla eventuale certificazione NIS2;

e sono stati raggiunti i seguenti obiettivi inseriti nella sezione 2.2 Performance del PIAO 2025/2027:

- 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, di durata pluriennale, 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).
- Assunzione in dotazione organica di uno Specialista informatico dell'Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni aggiuntivo, tenendo conto della sempre maggiore necessità di professionalità nel campo dell'informatica e, più in generale, delle ICT.
- Migrazione in cloud dei servizi Protocollo, Albo Pretorio, Contabilità ed Ordinanze (il servizio Acquisti è stato migrato in precedenza dall'Ente con risorse proprie) a valere sull'Avviso Pubblico del Dipartimento per la Trasformazione Digitale (DTD) sui fondi del PNRR - M1 C1 – Investimento 1.2 "ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI – PROVINCE E CITTA' METROPOLITANE (aprile 2025)"; si tratta di un progetto pluriennale (con fasi di affidamento, migrazione e consolidamento), con risorse pari ad € 931.712,00 assentite con decreto n. 73/2025 del Capo Dipartimento del DTD. Come sopra indicato, nell'ambito di tale progetto, con le eventuali somme residue - che resteranno nella disponibilità della Provincia - sarà possibile pianificare e realizzare ulteriori interventi sulle infrastrutture tecnologiche e digitali dell'Ente (es. realizzazione nuovo impianto CDZ presso il Palazzo del Governo, sede della Provincia).

Gli obiettivi 2026/2028

In relazione al presente PIAO 2026/2028, le iniziative della Provincia di Terni nel campo dell'innovazione, della semplificazione e della digitalizzazione si concretizzano nei seguenti obiettivi:

- **Prosecuzione e completamento del progetto di digitalizzazione archivi della Provincia di Terni con i fondi di cui all'art. 21 del D.L.19/2024, sopra descritto;**
- **Prosecuzione del progetto per la Migrazione in cloud dei servizi Protocollo, Albo Pretorio, Contabilità ed Ordinanze (il servizio Acquisti è stato migrato in precedenza dall'Ente con**

risorse proprie) a valere sull'Avviso Pubblico del Dipartimento per la Trasformazione Digitale (DTD) sui fondi del PNRR - M1 C1 – Investimento 1.2 “ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI – PROVINCE E CITTA’ METROPOLITANE (aprile 2025)”, sopra descritto; si completerà inoltre il trasferimento in cloud di tutti gli applicativi dell’Ente;

- **Aggiornamento del Manuale di gestione del Protocollo Informatico;**
- **Eliminazione dell'uso di documenti esterni agli ordinativi informatici (cd. OPI) per il pagamento delle spese di personale;**
- **Acquisto e consegna di PC portatili per l’attività di lavoro agile (smart working) del personale.**

TALI OBIETTIVI DI PERFORMANCE SONO INSERITI NELLA SEZIONE 2.2 DEL PRESENTE PIAO, CON FASI, RESPONSABILI, INDICATORI, TARGET E SCADENZE

Inoltre verranno portate avanti le seguenti attività:

- Prosecuzione progetto formativo “Cyber Guru” di durata triennale, dedicato al tema della Cyber Security Awareness, sopra descritto;
- Studio ed implementazione di soluzioni applicative assistite da sistemi di Intelligenza Artificiale, tenendo conto delle Linee Guida Agid di cui alla deliberazione n. 17 del 20/03/2025, cui seguiranno a breve le Linee Guida Agid sullo Sviluppo ed il Procurement dell’Intelligenza Artificiale per le Pubbliche Amministrazioni; sarà in particolare necessario mettere in campo progetti anche a supporto dei piccoli Comuni: Infatti, il ruolo della Provincia di Terni come Ente di Area Vasta a livello territoriale, sarà sempre più legato ai processi di innovazione tecnologica assistiti da sistemi di Intelligenza Artificiale, rispetto alla quale risulta indispensabile valutare caratteristiche, potenzialità, cautele e impatti.

3.6 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 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).*

- *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.*
- *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.*
- *Migrazione in cloud dei servizi Protocollo, Albo Pretorio, Contabilità ed Ordinanze (il servizio Acquisti è stato migrato in precedenza dall’Ente con risorse proprie) a valere sull’Avviso Pubblico del Dipartimento per la Trasformazione Digitale (DTD) sui fondi del PNRR - M1 C1 – Investimento 1.2 “ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI – PROVINCE E CITTA’ METROPOLITANE (aprile 2025)”;* si tratta di un progetto pluriennale (con fasi di affidamento, migrazione e consolidamento), con risorse pari ad € 931.712,00 assentite con decreto n. 73/2025 del Capo Dipartimento del DTD. Come sopra indicato, nell’ambito di tale progetto, con le eventuali somme residue - che resteranno nella disponibilità della Provincia - sarà possibile pianificare e realizzare ulteriori interventi sulle infrastrutture tecnologiche e digitali dell’Ente.

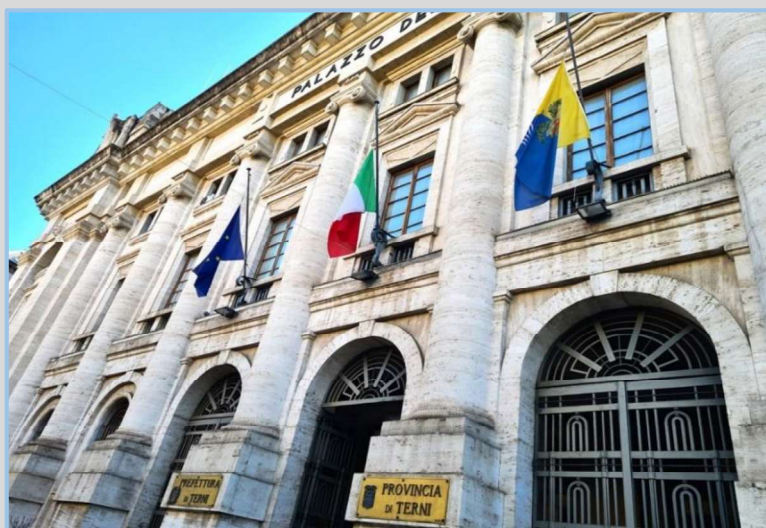
Nel presente PIAO 2026/2028 – sezione 3.5 - sono stati inseriti i seguenti obiettivi:

- Prosecuzione e completamento del progetto di digitalizzazione archivi della Provincia di Terni con i fondi di cui all’art. 21 del D.L.19/2024, sopra descritto;
- Prosecuzione del progetto per la Migrazione in cloud dei servizi Protocollo, Albo Pretorio, Contabilità ed Ordinanze (il servizio Acquisti è stato migrato in precedenza dall’Ente con risorse proprie) a valere sull’Avviso Pubblico del Dipartimento per la Trasformazione Digitale (DTD) sui fondi del PNRR - M1 C1 – Investimento 1.2 “ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI – PROVINCE E CITTA’ METROPOLITANE (aprile 2025)”, sopra descritto; si completerà inoltre il trasferimento in cloud di tutti gli applicativi dell’Ente;
- Aggiornamento del Manuale di gestione del Protocollo Informatico;

- Eliminazione dell'uso di documenti esterni agli ordinativi informatici (cd. OPI) per il pagamento delle spese di personale;
- Acquisto e consegna di PC portatili per l'attività di lavoro agile (smart working) del personale.

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, oltre che al progetto Civitas avviato di concerto con l'Unione delle Province d'Italia ed attuato dall'Università LUMSA.



3.7 PIANO DELLA COMUNICAZIONE DELLA PROVINCIA DI TERNI

IL CONTESTO GENERALE - La comunicazione istituzionale è oggi elemento strategico fondamentale per avvicinare ente e cittadini e dare concretezza al principio di trasparenza recepito come asset strutturale nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) della Provincia di Terni.

Gli obiettivi di un Piano di comunicazione riguardano la promozione dell'immagine dell'amministrazione. Rendere, attraverso tutti i canali di diffusione, le attività dell'Ente facilmente comprensibili dai cittadini, realizzare un'informazione e una comunicazione efficace tramite uno scambio tra amministrazione pubblica e comunità, dare visibilità alle varie attività amministrativo-istituzionali, favorire l'accesso ai servizi pubblici, sensibilizzare su temi rilevanti di interesse pubblico e sociale, favorire i processi di trasparenza e semplificazione delle procedure, accreditare l'Ente come fonte indispensabile su specifiche tematiche.

LA NORMATIVA - La legge n. 15/2005 stabilisce l'obbligo da parte di tutte le Pubbliche Amministrazioni di rendere il proprio operato visibile e controllabile all'esterno, in modo tale che l'azione amministrativa sia facilmente conoscibile. Questo permette ai

cittadini, siano essi individui o formazioni sociali, di essere sempre consapevoli circa il funzionamento della macchina pubblica e di poter eventualmente esercitare nelle forme riconosciute la propria cittadinanza attiva.

La legge 150/2000 prevede poi la stesura di un Piano di comunicazione che contenga le azioni di comunicazione programmate durante gli anni. La successiva direttiva Frattini del 7 febbraio del 2002 si pone come obiettivo di sviluppare una politica di comunicazione integrata, favorendo la gestione professionale del rapporto con i media e creando un sistema di flussi informativi interni capaci di migliorare l'efficacia e l'efficienza dei processi di comunicazione.

IL PIANO DI COMUNICAZIONE

Intendere il Piano di comunicazione nella sua dimensione processuale significa non ridurlo a semplice documento che elenca le azioni comunicative dell'ente, ma pensarlo come un processo che attraversa l'amministrazione, che la coinvolge interamente e la modifica nelle sue modalità organizzative.

Le fasi - Il Piano di comunicazione, oltre che come strumento, può essere inteso come processo organizzativo che si articola in tre fasi distinte:

- Pianificazione e redazione, fase in cui si arriva alla stesura del piano;
- Implementazione, fase della concreta realizzazione e gestione dello stesso;
- Valutazione, fase di verifica dei risultati ottenuti, dell'impatto e degli effetti generati sul contesto interno ed esterno all'ente e delle eventuali discrepanze tra questi e gli obiettivi prefissati.

Temi strategici - Analisi dello scenario; individuazione dei temi prioritari e delle campagne di comunicazione; obiettivi; target; contenuti; mezzi di comunicazione; monitoraggio e valutazione dei risultati; risorse finanziarie.

GLI OBIETTIVI -

Gli obbiettivi del Piano sono:

- Favorire l'organizzazione e l'implementazione delle proprie politiche comunicative;
- Permettere di creare una vera comunicazione integrata, in cui è possibile far convergere la comunicazione esterna e quella interna;
- Facilitare la costruzione di relazioni bidirezionali tra Pubblica Amministrazione e cittadini, in modo da renderli continuati e coerenti nel tempo.

- Pianificare una strategia integrata che richiede necessariamente l'attivazione di più canali, sia tradizionali sia digitali per poter arricchire la customer experience e sfruttare in maniera armoniosa ed efficace tutti i touch point disponibili.

CANALI E STRUMENTI A DISPOSIZIONE DELL'ENTE:

1. Comunicati stampa
2. Sito internet istituzionale
3. Rete intranet
4. Canali social (facebook, Instagram, youtube, ecc.)
5. Gruppi broadcasting di whatsapp
6. Mailing list
7. Rete intranet

LE FUNZIONI DELL'UFFICIO STAMPA E COMUNICAZIONE - Le funzioni dell'Ufficio stampa e Comunicazione sono disciplinate dalla legge 150/2000. L'Ufficio si occupa di selezionare, filtrare e veicolare il flusso delle informazioni provenienti dall'interno dell'ente/organizzazione verso gli organi di informazione e di comunicare efficacemente e in maniera professionale le attività dell'amministrazione e la sua immagine nei confronti dei cittadini.

I principali obiettivi dell'ufficio stampa sono in sintesi quelli di far ottenere alla Pa la maggiore visibilità possibile costante e mirata sui media in merito ad attività, iniziative, strategie, politiche, programmi, eventi, finalità, orientamenti, progetti e lavori dell'amministrazione. In secondo luogo, e contestualmente, certificare ed avvallare la credibilità dei messaggi divulgati dall'Ente e quindi l'ente stesso.

GLI OBIETTIVI DEL PIANO PROVINCIALE DI COMUNICAZIONE

La comunicazione integrata deve:

- Assicurare la diffusione puntuale di informazioni in merito alle attività svolte e alla promozione degli obiettivi raggiunti;
- Facilitare la moltiplicazione del potenziale d'impatto delle singole azioni;
- Promuovere lo scambio e il trasferimento di esperienze e buone prassi;
- Contribuire ad aumentare l'appelal e la fiducia dei cittadini verso la Provincia, improntando le attività di comunicazione sul concetto di trasparenza.

Il Piano di comunicazione definisce una strategia organica, articolata e coordinata dell'azione di promozione ed informazione delle attività presso i media, gli stakeholder, le varie realtà che compongono le comunità territoriali, gli enti ed i cittadini, singoli ed associati.

IL PIANO DI COMUNICAZIONE DELLA PROVINCIA DI TERNI

Il Piano di Comunicazione della Provincia di Terni si concentra sulle principali attività correlate alle deleghe dell'Ente che hanno particolare impatto sui cittadini e sul territorio e su altre iniziative di rilievo sociale e culturale. Nello specifico il Piano individua tre asset di riferimento con le relative azioni per la realizzazione di un efficace Piano di comunicazione:

- 1) La Viabilità;
- 2) La Scuola;
- 3) Le Politiche giovanili

LA TEMPISTICA -

Il Piano di comunicazione della Provincia prevede 3 fasi:

- 1) **fase di avvio**: informazione sul programma e sui singoli progetti con comunicazione dei risultati oggetto dell'intervento per accrescere il consenso.
- 2) **Fase di implementazione**: aggiornamento costante sullo stato dell'arte, le attività sviluppate ed i prodotti realizzati.
- 3) **Fase conclusiva**: diffusione dei risultati ottenuti delle buone prassi sviluppate e dei risultati raggiunti.

LE SCHEDE DEL PIANO -

1) Viabilità

- Sicurezza stradale, educazione alla guida sicura -

Il Progetto ha l'obiettivo generale di aumentare i livelli di consapevolezza in merito alla sicurezza sulle strade e ai pericoli di una condotta sbagliata alla guida di autoveicoli. **Le parole chiave** della comunicazione sono: **coinvolgimento, informazione, sicurezza**. La comunicazione dovrà valorizzare il progetto sia a livello provinciale che regionale e diffondere il più possibile le attività della Provincia in materia di sicurezza sulle strade. La comunicazione del progetto è dunque da considerarsi tra gli asset strategici per:

- a) **assicurare**, in modo trasversale, la diffusione puntuale di informazioni in merito alle attività svolte e la promozione dei risultati raggiunti;
- b) **facilitare** la moltiplicazione del potenziale d'impatto delle singole azioni;
- c) **promuovere** lo scambio e il trasferimento di esperienze e buone prassi.

Il piano di comunicazione definisce una strategia organica, articolata e coordinata dell'azione di promozione ed informazione del progetto presso i media, i cittadini, le attività economiche, le scuole e le istituzioni.

- Il Piano -

A) Incontri e riunioni con dirigenti, funzionari e responsabili del servizio per l'analisi delle priorità e

- **Obiettivo** - Produrre un'analisi delle esigenze e delle priorità comunicative riguardanti settori e investimenti per l'implementazione/raccolta delle informazioni funzionali alla campagna di comunicazione;
- **Ricadute** - Massimo coinvolgimento della struttura per realizzare un alto livello di confronto e scambio sulle esigenze correlate al miglioramento della sicurezza e alla conoscenza delle normative che regolano la circolazione veicolare;
- **Azioni** - Organizzazione di incontri, realizzazione di campagne di comunicazione attraverso canali giornalistici e piattaforme social. Ideazione e realizzazione della visual identity con logo, pay off, claim e immagine coordinata da utilizzare in tutte le iniziative. Creare una sezione sul sito istituzionale della Provincia aperta alla consultazione e dedicata alla sicurezza stradale, contenente tutte le informazioni utili, il Codice della Strada, le normative di riferimento, dati e statistiche aggiornate su incidenti e mortalità. Provvedimenti e ordinanze del servizio Viabilità della Provincia.
- **B) Attività di informazione alla stampa** (comunicati e conferenze stampa) e implementazione dei canali social e del sito internet istituzionale.
- **Obiettivo** - Raggiungere la massima diffusione delle iniziative e dei progetti sensibilizzando i cittadini e gli altri soggetti a vario titolo interessati.
- **Ricadute** - Aumento della consapevolezza dei rischi correlati alla strada e ad una condotta sbagliata al volante (velocità, uso del telefonino, consumo di alcolici e sostanze stupefacenti, distrazione, ecc.), innalzamento dei livelli di responsabilità alla guida.
- **Azioni** - Utilizzo della visual identity dell'iniziativa con logo, pay off, claim e immagine coordinata ed eventualmente materiale cartaceo (locandine, dépliant, manifesti, ecc.) per diffusione attraverso il sito web e le pagine social. Distribuzione dei materiali informativi ai Comuni ed eventualmente ad altri soggetti interessati e coinvolti.
- Resoconto finale

2) Scuole

- Edifici sicuri e didattica moderna -

La campagna di comunicazione ha l'obiettivo generale di diffondere su larga scala le attività, i progetti e le opere svolte dalla

Provincia avvicinare per migliorare gli edifici scolastici sotto il profilo della sicurezza e dell'ammodernamento, creando le condizioni ideali per lo svolgimento della didattica e delle attività quotidiane. **Le parole chiave** della comunicazione sono: **coinvolgimento, informazione e partecipazione.**

La comunicazione dovrà valorizzare le attività della Provincia sia a livello locale che regionale identificandola tra gli asset strategici per:

- a) **assicurare** la diffusione puntuale di informazioni in merito a progetti, iniziative e lavori svolti e la promozione dei risultati raggiunti;
- b) **facilitare** la moltiplicazione del potenziale d'impatto delle singole azioni;
- c) **promuovere** lo scambio e il trasferimento di esperienze e buone prassi.

Il piano di comunicazione definisce una strategia organica, articolata e coordinata dell'azione di promozione ed informazione del progetto presso i media, i giovani, le famiglie, le direzioni scolastiche, i cittadini e le istituzioni.

- Il Piano -

A) Coinvolgimento delle direzioni scolastiche, del corpo docente e degli studenti sul tema delle scuole moderne, sicure ed accoglienti.

- **Obiettivo** - Produrre un'analisi delle esigenze e collaborare alla realizzazione di claim, pay off e logo coinvolgendo gli studenti.
Ricadute - Massima collaborazione fra scuola e istituzione per aumentare il livello di confronto e di scambio sulle esigenze relative al miglioramento degli ambienti scolastici e sulla crescita dell'appeal tra scuola, giovani e famiglie
Azioni - Organizzazione di incontri, realizzazione di campagne di comunicazione attraverso canali giornalistici e piattaforme social.
- **B) Incontri e riunioni con dirigenti, responsabili e funzionari** della Provincia.
- **Obiettivo** - Analisi delle priorità e implementazione/raccolta delle informazioni funzionali alla campagna di comunicazione. Aggiornamento periodico delle attività della Provincia in materia di edilizia scolastica e di didattica;
- **Ricadute** - Creazione di un raccordo integrato scuola-istituzione che sia in grado di scambiare informazioni in modo rapido ed efficace favorendo le attività reciproche ed accorciando i tempi di realizzazione di progetti e programmi.
- **Azioni** - Organizzazione di incontri a cadenza periodica, ricognizione delle attività relative ad appalti, finanziamenti, lavori e progetti. Diffusione attraverso canali giornalistici e social dei progetti e dei lavori, oltre che delle Conferenze

provinciali sulla scuola e relativa rendicontazione delle decisioni e degli orientamenti.

- C) **Attività di informazione alla stampa** (comunicati e conferenze stampa) e implementazione dei canali social e del sito internet istituzionale;
- Obiettivo - Diffusione delle iniziative e delle azioni del programma presso gli organi di informazione per mantenere costante l'informazione riguardo ai progressi e all'andamento delle iniziative e dei progetti.
- Ricadute - Crescita dell'immagine positiva della Provincia nei confronti dei mass media, dei cittadini, delle famiglie e degli studenti
- Azioni - Ideazione e realizzazione della visual identity con logo, pay off, claim e immagine coordinata. Produzione di video interviste e servizi video da diffondere su tutti i mezzi di comunicazione e sui social per documentare le iniziative svolte e lo stato di avanzamento di progetti e programmi.
- Resoconto finale.

UFFICIO STAMPA

Informazione e Comunicazione Istituzionale

Responsabile dott. Massimiliano Cinque



SEZIONE 4.

MONITORAGGIO

4.1 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.

4.2 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 presente PIAO 2026/2028 si è quindi proceduto, in *primis*, dopo adeguato confronto con i Dirigenti e le strutture dell'Ente, ad integrare ed 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 2026/2028 sono stati ad esempio meglio precisati e scorporati alcuni processi relativi ai trasporti e all'ambiente, nonché aggiunti alcuni processi relativi alla viabilità.

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 2026; 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; la Relazione sulla Performance, per esigenze di coordinamento anche degli strumenti di rendicontazione (oltre che di quelli di programmazione) conterrà anche la relazione del RPCT ai sensi della Legge 190/2012 e le due relazioni semestrali sui controlli interni di cui all'art. 147 e ss. del D.Lgs. 267/2000;

- 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 relativo Direttore e dal Segretario Generale;

- quanto alle attività di Accessibilità fisica e digitale (sezione 3.6) 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 relativo Direttore e dal Segretario Generale;

- quanto alle attività del Piano di Comunicazione (sezione 3.7) il monitoraggio è svolto tramite gli uffici dell'Ente preposti alla comunicazione con momenti di rendicontazione intermedia (semestrale) e finale sull'avanzamento delle attività, oltre che dal relativo Direttore e 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.