



ALLEGATO “A”



REGIONE BASILICATA

P.I.A.O.
2024-2026
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

2024



Hanno collaborato alla redazione del documento:

Direzione Generale delle Programmazione e la Gestione delle Risorse Strumentali e Finanziarie
Direzione Generale Risorse Umane, Organizzazione e Affari Generali
Il Gabinetto del Presidente
Ufficio Speciale per il Controllo di Gestione e la Misurazione della Performance
Ufficio Amministrazione Digitale
Direzioni Generali della Giunta Regionale



SOMMARIO

PREMESSA	1
SEZIONE I: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	3
SEZIONE II: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	4
2.1 Valore Pubblico	4
2.2 Performance	18
2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza	34
SEZIONE III: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	80
3.2. Organizzazione e Capitale Umano	80
3.2.1 Struttura organizzativa	80
3.2.2 Organizzazione del lavoro agile	82
3.2.3 Programmazione triennale del fabbisogno di personale	84
3.2.4 Formazione del personale	86
3.2.5 Piano delle Azioni Positive	112
SEZIONE IV MONITORAGGIO	120



PREMESSA

L'Amministrazione regionale e il Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) nasce come documento unico di programmazione e governance, introdotto dall'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n. 113, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”. Se tale legge nel suo complesso è stata finalizzata alla creazione di un quadro normativo per l’attuazione delle misure contenute nel PNRR, l’istituzione del P.I.A.O. è servita ad assorbire molti dei Piani che le amministrazioni pubbliche predisponavano annualmente, in maniera disgiunta, senza che vi fosse un preciso coordinamento e aggregazione tra gli stessi. Parliamo ad esempio dei Piani Performance, dei Fabbisogni del personale, il Piano sul lavoro agile, il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Il P.I.A.O. ha di durata triennale e deve essere aggiornato da parte delle pubbliche amministrazioni entro il 31 gennaio di ciascun anno.

In sintesi, dunque, il P.I.A.O. ha come finalità, oltre che di consentire un maggior coordinamento, semplificazione e organicità delle attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, quella di assicurare la coerenza dei contenuti ai documenti di programmazione economico-finanziaria adottati dall’Amministrazione regionale e garantire una migliore qualità e trasparenza dell’attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese, attraverso la semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D.Lgs. 150/2009 e della Legge 190/2012.

Una puntuale definizione del contenuto e delle modalità di redazione del P.I.A.O. è avvenuta con il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica - del 30 giugno 2022 n. 132, entrato in vigore il 22 settembre 2022.

La redazione del P.I.A.O. 2024-2026 si pone in continuità con il precedente per l’approccio metodologico utilizzato. La programmazione economico-finanziaria di riferimento è rappresentata dal Documento di Economia e Finanza Regionale 2024-2026 (D.E.F.R. 2024-2026) approvato con D.G.R. n. 792 del 30 novembre 2023. Ciò anche in coerenza con i contenuti del sistema di misurazione e valutazione il quale prevede che, nel caso di non completa definizione del ciclo della programmazione annuale, la pianificazione della performance possa essere redatta sulla base della programmazione pluriennale.

Anche per la redazione del Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026 (P.I.A.O.) viene confermata l’articolazione del Piano adottato in precedenza, in considerazione, peraltro, del fatto che la



fase di approntamento dello stesso si pone in un momento di transizione, situandosi al termine del mandato dell'attuale amministrazione regionale, in attesa che in conseguenza della consultazione elettorale si insedi il nuovo governo della regione.



Sezione I: Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

Regione Basilicata Via Vincenzo Verrastro, 4 85100 Potenza (PZ)	Codice Fiscale: 80002950766 Partita IVA: 00949000764 Codice IPA: r_basili
Contatti:	
Giunta Regione Basilicata Via Vincenzo Verrastro, 4 - 85100 Potenza (Pz) Tel. (centralino) 0971-661111 PEC: aoo-giunta@cert.regione.basilicata.it	
URP Presidenza della Giunta Via Vincenzo Verrastro, 4 - 85100 Potenza (Pz) Tel. 0971.668136 Email: urppresidenza@regione.basilicata.it	
Direzione Generale per la Programmazione e la Gestione delle Risorse Strumentali e Finanziarie Via Vincenzo Verrastro, 4 - 85100 Potenza (Pz) PEC: dg.programmazione.finanze@cert.regione.basilicata.it	

Sezione II: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1 Valore Pubblico e Strategie Regionali

Il P.I.A.O. per generare Valore Pubblico e quindi benessere per la collettività, deve essere vissuto dall'Amministrazione non come mero espletamento procedurale, ma bensì come Piano per il raggiungimento di obiettivi strategici attraverso l'integrazione dei diversi Piani e Programmi che guidano l'azione regionale e l'utilizzo "orientato" delle risorse finanziarie a disposizione. Per fare ciò il rafforzamento ed il miglioramento della Capacità Amministrativa sono al centro del Piano e, pertanto, la ritroveremo più volte tra gli Obiettivi/target da raggiungere.

Occorre, tuttavia, partire dalla problematica principale che affligge la Basilicata, lo "Spopolamento", per comprendere dove agire per generare Valore Pubblico. Infatti, la questione demografica assume assoluta centralità tra le questioni regionali, i cui esiti sono destinati a determinare la dimensione e le caratteristiche del "futuro" della Basilicata. Le previsioni Istat non sono certo incoraggianti e già certificano il rischio di irreversibilità.

Nello scenario potenziale, alla fine del periodo 2017—2066, la popolazione regionale residente potrebbe passare da 570.157 residenti al 2017 a 399.164 abitanti nel 2066. Per il decennio '20-'30 la popolazione prevista dall'Istat in circa 500.000 abitanti, non sarebbe sufficiente nemmeno a garantire il ricambio degli attuali livelli di occupazione.

Bisogna perciò assolutamente bloccare questa emorragia che mette a rischio l'esistenza stessa della Regione e, pertanto, anche il P.I.A.O., che integra gli obiettivi strategici, operativi e le relative performance, deve essere volto anche al raggiungimento di tale finalità nella creazione di Valore Pubblico.

L'equazione strategica e programmatica, che ritroveremo anche negli OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE indicati, sarà pertanto:

OCCUPAZIONE + BENESSERE SOSTENIBILE + CAPACITA' AMMINISTRATIVA (PERFORMANCE) = VALORE PUBBLICO

Lo strumento che guida l'azione dell'Amministrazione Regionale e, quindi, anche quella del P.I.A.O. è Il **Piano Strategico Regionale**, approvato con Legge regionale n. 1 dell'11 febbraio 2022, che trova la sua essenza ispiratrice nei 10 Pilastri indicati nel Programma dal Presidente:

- I. Creazione di un contesto attrezzato e competitivo, affinché le imprese - in particolare quelle endogene - possano nascere, crescere, creare ricchezza e lavoro;



- II. Senza acqua non c'è futuro, con l'obiettivo di tutelare le risorse idriche, i beni più preziosi della Basilicata, cessando gli sprechi per garantirne la disponibilità per l'uso civile e produttivo alle future generazioni;
- III. Basilicata regione cerniera, con l'obiettivo è cogliere i vantaggi dell'integrazione interregionale, sia in termini di migliori condizioni di mobilità per i cittadini, ma anche per cogliere le opportunità di polo logistico di valenza nazionale ed internazionale, sfruttando i vantaggi della Zes interregionale Ionica;
- IV. Basilicata regione verde, con l'obiettivo è sostenere la transizione ecologica e favorire l'autonomia energetica da fonti rinnovabili;
- V. Rilancio del sistema agroalimentare e forestale della Basilicata: con l'obiettivo di rafforzare e valorizzare le filiere del made in Italy;
- VI. Offerta turistica integrata, con l'obiettivo di rafforzare le reti di offerta turistica regionale, anche dei piccoli borghi e delle aree interne, creando un sistema turistico integrato che attraversi l'intero territorio regionale dal Tirreno allo Ionio e sia in grado di superare la disarticolazione interna alla regione;
- VII. Rigenerazione della P.A, come motore strategico della transizione e rinascita della Basilicata;
- VIII. Le nuove povertà e l'inclusione sociale, con l'obiettivo di contrastare i fenomeni crescenti di emarginazione sociale e territoriale, con particolare riferimento alle aree interne;
- IX. Cultura, Istruzione, Formazione, Ricerca, con l'obiettivo di formare le competenze necessarie per la gestione della fase di transizione e rinascita;
- X. Sanità per tutelare al meglio la salute di tutti i cittadini lucani, con l'obiettivo di contrastare le emergenze, ma soprattutto di migliorare la qualità dell'offerta di servizi sanitari, per ridurre i fenomeni migratori e favorire un diritto alla salute affidabile e diffuso nell'intera regione, anche mediante il ricorso alla telemedicina.

Tali Pilastri restano confermati anche nell'attuale Legislatura, poiché il Presidente alla presentazione della nuova Giunta Regionale, lo scorso 10 luglio 2024, nella definizione dei punti programmatici ha individuato tra gli Obiettivi qualificanti:

1. Rafforzamento della Sanità e attuazione del piano di medicina territoriale;
2. Sfida industriale, in primis affrontando il processo di ristrutturazione dell'industria dell'automotive e la gestione dell'area di crisi complessa, nonché l'implementazione della ZES Unica ed infine la riqualificazione ed il rafforzamento in termini di servizi delle aree industriali e il



loro sviluppo (attrazione di investimenti industriali);

3. Strategia organica, anche mediante la negoziazione con la C.E, di strumenti di sostegno alle imprese innovativi, in grado di aderire maggiormente alle esigenze delle imprese, anche verificando l'opportunità di generare partnership per gli aspetti relativi alla finanza e al credito.
4. Lavoro, mediante il rilancio dei centri per l'impiego per il ricollocamento di personale, la formazione, il sostegno alle assunzioni;
5. Sfida energetica, con il raggiungimento dell'autonomia energetica e al contempo la generazione di benefici tangibili per la popolazione e per le imprese, la produzione da fonti rinnovabili (eolico e fotovoltaico) sempre nel rispetto della tutela del paesaggio ed il rilancio dell'idroelettrico;
6. Valorizzazione della risorsa idrica con specifica attenzione al costo dell'acqua nelle aree industriali ed ai fabbisogni del mondo agricolo;
7. Infrastrutture e trasporti, attraverso le connessioni con l'alta velocità, l'aviosuperficie, gli eliporti, il trasporto su gomma on demand;
8. Sviluppo dell'agroindustria e della valorizzazione del patrimonio forestale;
9. Innalzamento della Capacità Amministrativa che consenta di accelerare l'attuazione dei piani e programmi in corso (Accordo di coesione, PNRR, Fondi comunitari). Il varo delle strategie territoriali (che superi la strategia Snai) ipotizzando la creazione di "comunità territoriali" (sulla falsariga delle comunità montane e laddove non sia presente una Unione dei comuni) con autonome stazioni appaltanti a servizio delle comunità locali;
10. Tutela dell'Ambiente, portando a termine il piano paesaggistico, velocizzando i processi autorizzativi alla luce di un chiaro indirizzo politico prima che normativo, ridefinendo il percorso per un più incisivo contrasto al dissesto idrogeologico, realizzazione del Piano dei rifiuti".

Tra i principi ispiratori degli Obiettivi del P.I.A.O., da ultimo, ritroviamo le Azioni Trasversali dedicate alla:

- digitalizzazione, vera sfida della modernità, con l'ipotesi di costituzione di una apposita Agenzia;
- semplificazione amministrativa;
- accessibilità e inclusione di tutti i cittadini.

Va da sé che non tutti i Pilastri si ritrovino negli Obiettivi del P.I.A.O., ma a partire dai 7 Cluster del Piano Strategico e dai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile di Agenda 2030, essi orientano tutti gli strumenti programmatori regionali, di seguito elencati, a cominciare dal D.E.F.R..

La programmazione

La programmazione è il processo di analisi e valutazione che, comparando e ordinando coerentemente tra loro le politiche e i piani per il governo del territorio, consente di organizzare, in una dimensione temporale predefinita, le attività e le risorse necessarie per la realizzazione di fini sociali e la promozione dello sviluppo economico e civile delle comunità di riferimento. La programmazione definisce i suoi contenuti in coerenza con:

- gli indirizzi dettati dagli organi di finanza comunitaria e nazionale;
- il Piano Strategico ovvero il programma di governo, che definisce le finalità e gli obiettivi di gestione perseguiti dall'ente, anche attraverso il sistema di enti strumentali e società controllate e partecipate (il cosiddetto gruppo amministrazioni pubbliche).

Il Piano Strategico Regionale

Il Piano Strategico Regionale (articolo 45 dello Statuto regionale) approvato con Legge regionale n. 1 dell'11 febbraio 2022 è uno strumento di politica regionale concepito in una fase in cui l'economia e la società sono obbligate a ripensare il futuro, tenendo conto dei dati della nuova realtà post Covid 19 e dei nuovi orientamenti delle politiche europee e nazionali. In esso si assume come periodo di riferimento per attuare i suoi obiettivi un arco temporale di almeno 10 anni, tanti quanti sono gli anni necessari per invertire le tendenze recessive del passato ed uscire dallo stato di crisi post pandemica.

Tra le funzioni del Piano Strategico vi sono:

1. indicare le vie di uscita dallo stato di crisi e dai rischi di declino che corrono l'economia e la società regionale;
2. organizzare mezzi e risorse disponibili per uscirne.

Sono assegnati inoltre al Piano Strategico:

- la definizione dei grandi indirizzi di sviluppo economico, sociale e ambientale del territorio regionale;
- l'evidenziare e armonizzare le vocazioni dei diversi ambiti territoriali della Regione;
- la cura e l'attrattività del territorio regionale anche al fine degli investimenti nazionali, europei ed esteri;
- l'analisi delle dinamiche degli interessi individuati, per renderli più coerenti con i principi dello sviluppo sostenibile;
- l'individuazione della disponibilità delle risorse naturali e umane;
- il monitoraggio dell'efficacia dei tempi di attuazione;
- la definizione dei partenariati;



- la cura della pianificazione che si riferisce all'area vasta, con la delineazione delle reti dei servizi pubblici, di comunicazione, di trasporto e di viabilità;
- l'implementazione di un processo decisionale consensuale, allo scopo di rafforzare la coesione sociale;
- la crescita della competitività regionale e la tutela dell'identità territoriale.

Il Piano Strategico in particolare ha definito 7 aree “cluster” di interesse programmatico a cui corrispondono 32 azioni di intervento settoriali.

Il Documento di Economia e Finanza Regionale

Il Documento di Economia e Finanza Regionale (D.E.F.R.) 2024-2026, approvato con la D.C.R. n. 647 del 23/01/2024, rappresenta uno degli strumenti di programmazione in quanto **documento di indirizzo unitario per la programmazione regionale**.

Il D.E.F.R. si colloca, pertanto, al vertice della Programmazione integrata e rappresenta, con organizzazione e rigore, le diverse risorse disponibili, dettagliando l'andamento delle entrate e delle spese riferito ad un orizzonte temporale di un triennio e collegando le stesse ad obiettivi ed azioni che l'Amministrazione regionale persegue.

Nel dettaglio, il documento descrive le politiche da adottare, gli obiettivi della manovra di bilancio ed espone il quadro finanziario unitario regionale di tutte le risorse disponibili per il perseguimento degli obiettivi della programmazione unitaria regionale, esplicitandone gli strumenti attuativi per il periodo di riferimento.

Le sue finalità sono le seguenti:

- a) decidere i programmi da realizzare e i relativi contenuti all'interno delle singole missioni, le previsioni di spesa e le modalità di finanziamento;
- b) orientare le successive deliberazioni della Giunta e del Consiglio;
- c) costituire il presupposto dell'attività di “controllo strategico”.

Per perseguire in maniera efficace tali finalità le decisioni presenti nel D.E.F.R. traggono origine da un'analisi di contesto approfondita e corposa in grado di fornire una base dati ricca che descriva i principali elementi degli scenari socio-economici a livello internazionale, nazionale e regionale. Accanto all'analisi di contesto vengono declinati:

- 1) l'articolazione del contesto istituzionale;
- 2) il contesto della Finanza Pubblica nazionale ed il quadro della finanza regionale;
- 3) il Piano Programmatico regionale, declinato nel piano strategico Regionale;
- 4) la Strategia Regionale Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile.

La strategia di governo della Regione Basilicata e gli obiettivi strategici regionali per il triennio 2024-

2026 descritti nel D.E.F.R. sono declinati in coerenza con il Piano Strategico Regionale che identifica le seguenti direttrici di intervento:

- la tenuta demografica
- la coesione territoriale e l'unità istituzionale della Basilicata
- la valorizzazione del potenziale di risorse endogene
- la tutela e la valorizzazione dei patrimoni pubblici per le future generazioni
- le Azioni Trasversali
- la Rigenerazione della P.A.
- la Governance.

Il Documento di Economia e Finanza regionale 2024-2026 in stretto collegamento con Il Piano strategico Regionale approvato dal Consiglio Regionale il 20/01/2022 e, in coerenza con la pianificazione strategica, riproduce lo schema dei "Cluster" e delle "Azioni", come rappresentato nello schema seguente e indica per ciascuna Azione gli strumenti messi in campo dalla Regione Basilicata per concorrere al raggiungimento dei suoi obiettivi, i risultati attesi, i destinatari e gli strumenti, le risorse stanziare e le modalità di attuazione.

Cluster		Azioni	
"A"	Tenuta Demografica	A.1	Tutela della salute
		A.2	Politiche per l'occupazione giovanile
		A.3	Politiche per l'occupazione femminile
"B"	Coesione Territoriale e Unità Istituzionale della Basilicata	B.1	Riqualificazione e rafforzamento dei presidi urbani
		B.2	Riassetto delle reti infrastrutturali di connessione interna al territorio e verso l'esterno
		B.3	Riqualificazione delle aree di localizzazione degli insediamenti produttivi
		B.4	Razionalizzazione del trasporto pubblico regionale
		B.5	Progetto aree interne
"C"	Tutela del Potenziale delle Risorse "Endogene" per la Creazione di Lavoro e per la Crescita del Pil	C.1	Politiche di rafforzamento e di valorizzazione del potenziale di risorse imprenditoriali "endogene"
		C.2	Sistema agroalimentare
		C.3	Sistema forestale
		C.4	Sistema turistico-culturale
		C.5	Tutela e valorizzazione delle risorse paesaggistiche e ambientali
		C.6	Tutela e valorizzazione delle risorse energetiche
		C.7	Progetto risorse idriche (invasi, adduzione, distribuzione, gestione)
"D"	Tutela dei Patrimoni Pubblici ed il Territorio Regionale per le Future Generazioni	D.1	Riqualificazione e la valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'amministrazione regionale QFP 21-27
		D.2	Tutela e riqualificazione dei patrimoni immobiliari e dei beni culturali dei centri urbani minori
		D.3	Recupero e riqualificazione dei patrimoni trascurati e/o abbandonati nelle aree rurali
		D.4	Prevenzione dei rischi: idrogeologici, sismici, climatici, da inquinamento
"E"	Azioni Trasversali	E.1	La digitalizzazione
		E.2	L'istruzione e la formazione
		E.3	La ricerca per le imprese
		E.4	Inclusione, equità sociale
"F"	Rigenerazione della Pubblica Amministrazione Regionale	F.1	Piano integrato di attività e di organizzazione dell'amministrazione regionale
		F.2	L'apertura dei cantieri di progettazione
"G"	Governance	G.1	Il riordino dei governi locali
		G.2	Organizzazione delle strutture regionali

Il tutto dovrà rientrare in un ciclo della pianificazione, della programmazione e del controllo al fine di esser certi che l'attività di gestione, diretta al raggiungimento degli obiettivi strategici regionali, venga

svolto dalla macchina amministrativa regionale secondo criteri di efficienza ed efficacia.

In tale ottica la previsione di spesa declinata nel D.E.F.R., con le risorse dei Programmi operativi dei Fondi europei (FESR, FSE, PSR,FSC), con il nuovo ciclo di programmazione 2021-27 e il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), avverrà nel rispetto degli indirizzi previsti dai rispetti strumenti operativi e nel quadro delle regole dei singoli fondi, comunque armonizzata nel contesto programmatico generale del D.E.F.R. e inquadrata in corrispondenza all'impianto di indirizzo del Piano Strategico Regionale.

Contesto finanziario

Attraverso l'attività di programmazione, le amministrazioni concorrono al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica definiti in ambito nazionale, in coerenza con i principi fondamentali di coordinamento della finanza pubblica emanati in attuazione degli articoli 117, terzo comma e 119, secondo comma, della Costituzione e ne condividono le conseguenti responsabilità.

La programmazione 2021 – 2027

A seguito dell'approvazione da parte del Parlamento europeo, il 17 dicembre 2020 il Consiglio regionale ha adottato il Quadro finanziario pluriennale (QFP) per il periodo 2021-2027, che costituisce il bilancio a lungo termine dell'Unione Europea nei diversi settori di intervento. La Programmazione 2021-2027 prevede in Italia la realizzazione di 48 Programmi cofinanziati a valere sui Fondi Strutturali.

Il Programma ha una dotazione finanziaria di 983 milioni di euro, di cui il 70% proveniente da risorse di cofinanziamento dell'Unione europea e il 30% dal cofinanziamento nazionale. La Regione potrà avviare un imponente stagione di investimenti pubblici strutturata in un percorso basato su 11 Priorità che contribuiranno a rendere la Basilicata più competitiva, più verde, più connessa, più inclusiva e più vicina ai cittadini, secondo le linee strategiche dettate a livello europeo.

Priorità	Fondo	Totale
1 Basilicata Smart	FESR	229.253.650,00
2 Basilicata in rete	FESR	10.000.000,00
3 Basilicata green	FESR	239.008.233,00
4 Mobilità urbana	FESR	28.571.429,00
5 Basilicata Connessa	FESR	45.711.466,00
6 Occupazione	FSE+	34.551.083,00
7 Formazione e Istruzione	FSE+	60.767.704,00
8 Inclusione e salute	FSE+	70.907.677,00
9 Servizi di comunità e cultura	FESR	79.803.060,00
10 Giovani	FSE+	33.941.440,00
11 Basilicata Sistemi territoriali	FESR	115.081.384,00
Assistenza Tecnica FSE+	FSE+	8.340.330,00
Assistenza Tecnica FESR	FESR	27.108.831,00
TOTALE PROGRAMMA REGIONALE		983.046.287,00

Per il ciclo 2021-2027 l'amministrazione regionale ha optato per un unico Programma plurifondo per assicurare una maggiore integrazione tra Fondi, oltre che per semplificare la struttura organizzativa e gestionale. La scelta determinerà gli effetti favorevoli nel medio-lungo periodo: il Programma promuoverà azioni in grado di irrobustire il sistema socioeconomico regionale e contribuendo a ridurre le disuguaglianze economiche, sociali, di genere, generazionali e territoriali.

I contenuti del Programma Regionale, oltre a capitalizzare le esperienze condotte nella programmazione 2014- 2020, sono stati definiti in sinergia, complementarietà e demarcazione con gli altri strumenti della politica di coesione, in primis i Programmi Nazionali 2021-2027, e con gli altri strumenti di intervento strategici (in particolare PNRR e Fondo FSC), al fine di assicurare un approccio organico e strutturato per il sostegno dello sviluppo regionale.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza in Basilicata

o La governance

La governance del PNRR prevede la responsabilità di indirizzo, impulso e coordinamento generale sull'attuazione degli interventi del PNRR del Presidente della Regione e degli Assessori della Giunta regionale. L'organo politico è coadiuvato da una segreteria tecnica, che è stata istituita e denominata Struttura di Missione PNRR con DGR.219/2021, specificatamente destinata ad agevolare la realizzazione in Basilicata dei traguardi e degli obiettivi stabiliti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) con riferimento agli interventi inclusi nei Piani e Programmi regionali. La Struttura di Missione svolge l'esercizio di funzioni di impulso e coordinamento generale per l'attuazione degli interventi del PNRR e degli altri Piani e Programmi in raccordo con la Direzione Generale per la Programmazione e gestione delle risorse strumentali e finanziarie, offre supporto informativo ed apporto tecnico agli amministratori dei comuni interessati alle diverse misure del PNRR, ne garantisce il monitoraggio.

o Il Tavolo di Partenariato Economico e Sociale e Territoriale.

L'architettura della governance prevede un periodico confronto con i rappresentanti degli enti locali e delle parti sociali, aperta anche a quelle giovanili, al fine di condividere i progressi e le criticità derivanti dall'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, potendo così queste realtà svolgere funzioni consultive.

o Le risorse finanziarie

Al 15 giugno 2023 il quadro complessivo delle risorse finanziarie e degli investimenti a qualsiasi titolo ricadenti sul territorio regionale a valere sul PNRR è riportato nella tabella che segue.

ENTE	INVESTIMENTI PNRR
Regione Basilicata	€ 356.578.502,10
Enti Sub Regionali	€ 205.239.661,61



Comuni della Basilicata	€ 289.516.256,31
Privati ed altri Enti	€ 87.660.725,17
<i>Totale</i>	<i>€ 938.995.145,19</i>
Regia Ministeriale	€ 700.591.052,16
TOTALE GENERALE	€ 1.639.586.197,35

La generazione di “Valore pubblico”

Lo strumento innovativo di programmazione di attività e organizzazione introdotto dalla normativa di cui al decreto-legge n. 80/2021, convertito in L. 113/2021, evidenzia quindi come **l’integrazione dei piani e programmi sia funzionale alla generazione del valore pubblico**, nella sua accezione come “miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio.”¹

Altro elemento centrale di creazione del valore pubblico è, dunque, la **prevenzione della corruzione**, poiché ha natura trasversale alle attività poste in essere per la realizzazione della missione istituzionale di un’amministrazione o ente. Essa è generatrice di valore pubblico mediante l’adozione di misure di prevenzione di fenomeni di cattiva amministrazione nelle sue possibili declinazioni e col perseguimento di obiettivi di imparzialità e trasparenza e pertanto contribuisce a ridurre gli sprechi ed a orientare correttamente l’azione amministrativa. Lo stesso concetto di valore pubblico è valorizzato anche attraverso un miglioramento continuo del **processo di gestione del rischio**, in particolare per il profilo legato all’apprendimento collettivo mediante il lavoro in team. I controlli interni presenti nelle amministrazioni ed enti, messi a sistema, così come il coinvolgimento della società civile, concorrono al buon funzionamento dell’amministrazione e contribuiscono a generare valore pubblico. Ciò implica che le amministrazioni debbano considerare nella mappatura dei processi anche quelli correlati agli obiettivi di valore pubblico e se gli stessi sono presidiati da misure di prevenzione della corruzione.

La stessa **qualità delle pubbliche amministrazioni** è obiettivo trasversale, premessa generale per un buon funzionamento delle politiche pubbliche e per la creazione di valore pubblico, inteso come valore riconosciuto da parte della collettività sull’attività dell’amministrazione in termini di utilità ed efficienza.

L’introduzione del P.I.A.O. con l’integrazione dei vari piani e tematiche connesse, precedentemente proposti separatamente (piano performance, piano dei fabbisogni del personale, piano di formazione,

¹ Secondo la definizione presente nel P.N.A. 2022 approvato con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 dall’ANAC nell’ambito della pianificazione per la prevenzione della corruzione.



piano azioni positive, piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza, piano organizzativo per il lavoro agile), è funzionale alla generazione di valore pubblico attraverso politiche strategiche, obiettivi, indicatori e target, che ritroveremo di seguito in AP1 (Allegato Performance 1). È peraltro necessario, nella elaborazione degli obiettivi di valore pubblico e al fine della valutazione dei risultati conseguiti dall'amministrazione, il coinvolgimento, mediante specifici percorsi partecipativi, dei cittadini, veri destinatari delle azioni dell'ente.

Le politiche strategiche adottate si traducono quindi in obiettivi di "Valore pubblico" (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di Benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda Onu 2030; Indicatori di 'Benessere equo e sostenibile' elaborati da Istat). Ne consegue che in coerenza con i Documenti di programmazione economica e finanziaria, oltre a descrivere le Strategie per la creazione di "Valore pubblico" e i relativi Indicatori di impatto, vadano esplicitate le risorse economiche che l'Amministrazione riterrà necessario allocare.

Nella successiva sottosezione 2.2 relativa alla Performance sono riportate le indicazioni riguardanti gli obiettivi di valore pubblico, programmati per il triennio 2024/2026, associati al tipo di impatto, agli indicatori scelti per la valutazione del conseguimento degli obiettivi con riferimento agli obiettivi dell'Agenda 2030, oltre che ai Cluster del Piano Strategico Regionale.

Digitalizzazione e Semplificazione amministrativa.

In coerenza con il Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione 2024-2026 sono state avviate costanti attività di reingegnerizzazione e semplificazione dei processi dell'amministrazione regionale nonché azioni volte a garantire la piena accessibilità fisica e digitale all'amministrazione da parte dei cittadini diversamente abili, attività che contribuiscono in misura rilevante alla creazione di "Valore pubblico".

Oggi la trasformazione digitale del territorio, condizione necessaria una profonda crescita economica e una migliore qualità della vita dei cittadini, richiede la realizzazione di una pluralità di interventi che, in modo sinergico, incidano efficacemente nella rimozione degli ostacoli che impediscono il passaggio ad una società digitalizzata.

Attualmente, il contesto regionale presenta condizioni particolarmente favorevoli in quanto sono stati realizzati alcuni significativi investimenti:

1. la conclusione del percorso di **infrastrutturazione della rete in fibra** che oggi consente alla pubblica amministrazione, a tutti i cittadini e alle imprese del territorio di disporre di connettività in banda larga e ultra-larga;
2. l'avvio di un percorso di **convergenza del patrimonio informativo della pubblica amministrazione locale su un datacenter unitario**, con effetti positivi in termini di cybersecurity, costi e qualità dei servizi. In tale contesto, la Regione Basilicata intende innalzare i livelli di *cybersecurity anche attraverso l'uso dell'Intelligenza Artificiale* per assicurare e garantire la



resilienza, *privacy*, correttezza ed affidabilità, ovvero un cyberspazio più sicuro anche in coerenza con le linee guida internazionali sulla sicurezza dell'Intelligenza Artificiale;

3. L'avvio di un percorso di **convergenza dei sistemi informativi finalizzato allo sviluppo di nuovi servizi, adottano il paradigma cloud** e utilizzano esclusivamente infrastrutture digitali adeguate e servizi cloud qualificati secondo i criteri fissati da ACN (Autorità Nazionale Cybersicurezza);
4. le cospicue risorse economiche previste dal PNRR a sostegno di misure finalizzate alla costituzione del Data Center Regionale, del SOC Regionale (Security Operations Center) per garantire livelli adeguati di sicurezza informatica e protezione dei dati personali, per la trasformazione generalizzata dei servizi e competenze digitali e all'innovazione in chiave di digitalizzazione dei processi amministrativi per le imprese e la pubblica amministrazione;
5. una crescente **richiesta di servizi telematici da parte dei cittadini e delle imprese**, accresciuta oltre modo nel periodo pandemico, a seguito della riorganizzazione del lavoro e della didattica e di un potenziamento dell'offerta dei servizi digitali per meglio sopperire alle restrizioni della mobilità dei cittadini.

Nel corso del prossimo triennio gli sforzi dell'Amministrazione regionale saranno protesi al completamento degli interventi in corso e alla realizzazione di quelli nuovi già programmati, o in fase di programmazione, per il periodo di riferimento.

Si andrà ad ultimare la realizzazione di una più ramificata infrastruttura in fibra che consentirà una connettività più estesa, capillare e prestante e, quale diretta conseguenza, anche la pianificazione e realizzazione di interventi per l'accesso gratuito ai servizi di internet a tutti i cittadini del territorio.

A tal proposito con il progetto "WI-FI nelle PAL", oggi in fase di collaudo, sono stati attivati, nella quasi totalità dei comuni lucani, hot-spot all'interno degli edifici pubblici della PA locale e nei luoghi più frequentati, utilizzabili per accedere liberamente ad internet, previa autenticazione.

Un set iniziale di procedimenti amministrativi del Dipartimento Ambiente, quale approccio per testare una piattaforma digitale che potrà essere utilizzata in modo esteso in ogni ambito dell'attività amministrativa, è stato totalmente digitalizzato. Si tratta di servizi già pienamente fruibili sul sito regionale utilizzabili per presentare istanze e monitorarne l'iter di concessioni, nulla osta, autorizzazioni. In totale, sono attualmente 13 le categorie di procedimenti collegati a servizi full digital già realizzati, a cui se aggiungeranno presto altri in fase di analisi e progettazione:

1. Concessione di area demaniale
2. Nulla-osta idraulico
3. Autorizzazione provvisoria
4. Autorizzazione idraulica
5. Autorizzazioni impianti rifiuti
6. Presa d'atto
7. Verifiche di conformità
8. Autorizzazioni aree naturali



9. Segnalazione Alberi Monumentali
10. Rateizzazione e/o trasmissione memoria difensiva
11. Autorizzazione paesaggistica
12. Autorizzazioni
13. Valutazioni

Numerosi gli interventi in ottica di semplificazione e digitalizzazione messi in campo dalla Regione Basilicata, alcuni già realizzati, altri in corso di sviluppo.

L'Amministrazione regionale ad oggi garantisce **l'accesso esclusivo ai servizi mediante identità digitale** nel rispetto del paradigma "digital identity only" e, a tal fine, è stato aggiornato ed adeguato l'attuale sistema di autenticazione regionale alle piattaforme SPID-CIE e eIDAS.

Sono stati pubblicati i primi **servizi "full digital" sulla piattaforma di notifica sull'App IO** e nel corso del 2024-2025 saranno pubblicati ulteriori servizi al cittadino.

La piattaforma regionale di intermediazione dei pagamenti con **PagoPA** (alla quale aderiscono attualmente 131 Pal) sarà ampliata ulteriormente per consentire l'inserimento di altre tipologie di pagamenti garantendo la piena adozione della piattaforma da parte della pubblica amministrazione regionale e degli Enti del territorio.

Al fine di potenziare l'interazione in modalità digitale della PA con l'utenza la Regione Basilicata dal 2012 distribuisce, gratuitamente, su tutto il territorio dispositivi di interazione digitale, quali PEC, firma digitale, identità SPID.

Saranno realizzati, grazie al progetto del PNRR Misura 1.7.2 "Realizzazione dei punti di facilitazione digitale attraverso il potenziamento della rete degli sportelli al cittadino" interventi volti a favorire un **innalzamento delle competenze digitali per almeno 25.000 cittadini lucani** nel prossimo triennio, al fine di favorirne l'inclusione digitale e realizzare nuove opportunità educative per la crescita personale e per il lavoro.

Per raggiungere questo obiettivo una squadra di **"facilitatori digitali"** garantirà ad ogni cittadino, qualunque sia la sua condizione e il posto in cui risieda, il supporto costante e il necessario accompagnamento, per il raggiungimento della piena autonomia nell'utilizzo di postazioni informatiche e nella corretta interazione nella fruizione dei servizi telematici.

Al fine di favorire la conoscenza e l'utilizzo del patrimonio informativo detenuto per finalità istituzionali nelle banche dati a loro riferibili nonché la condivisione dei dati con i soggetti che hanno diritto di accedervi in attuazione dell'articolo 50 del CAD per la semplificazione degli adempimenti dei cittadini e delle imprese la **Regione ha aderito alla Piattaforma Digitale Nazionale Dati** che costituisce un elemento ad altissimo impatto innovativo in quanto attraverso la valorizzazione del patrimonio pubblico e l'interoperabilità dei dati offrirà le maggiori opportunità per la generazione di servizi più qualificati, per la Pubblica Amministrazione come per le aziende. Le ricadute economiche che ne potranno derivare sono relevantissime e il PNRR non poteva trascurare questo ambito tra gli interventi a sostegno

dell'innovazione tecnologica. Attraverso la PDND, la PA è interoperabile - by design e by default (API-first) - e saranno resi disponibili i dati pubblici, in modalità integrata attraverso processi digitali collettivi, attraverso **e-Service - API (Application Programming Interfaces)** che garantiranno la condivisione di dati e processi, la certificazione e il loro continuo aggiornamento.

La Regione Basilicata concorrerà al raggiungimento di questo obiettivo impegnandosi alla pubblicazione, di un pacchetto di API pari a n. 30 sulla piattaforma nazionale.

In attuazione del **principio "once only"** ed attraverso l'accesso alle banche dati ai fini dell'acquisizione d'ufficio e dei controlli sulle autocertificazioni, la Regione Basilicata ha sottoscritto l'accordo di fruizione dei servizi con:

- Il Ministero dell'Interno per l'ANPR (Anagrafica nazionale della Popolazione Residente)
- PagoPA per la Piattaforma digitale nazionale dati (PDND) e la Piattaforma di notifiche digitali (SEND).

La Regione Basilicata, a seguito del recepimento della Direttiva Europea (UE) 2019/1024 (cosiddetta Direttiva Open Data) sull'apertura dei dati e il riutilizzo dell'informazione del settore pubblico, intende **promuovere l'utilizzo e la diffusione anche attraverso il nuovo portale dell'Open Data che sarà disponibile nel corso del 2025.**

In tale contesto si colloca anche la piattaforma regionale RSDI Basilicata: dati, metadati ed applicazioni geografici al servizio della comunità quale esempio di Data Governance.

Accessibilità e inclusione di tutti i cittadini: **l'accessibilità dei servizi digitali ed accessibilità fisica**

Sul tema dell'accessibilità dei servizi digitali dell'amministrazione, oltre agli aspetti formativi ed organizzativi, si prevede la reingegnerizzazione del Sito Istituzionale e del portale della Trasparenza che sarà pubblicato nel corso del 2024 utilizzando soluzioni moderne e rispondenti pienamente alla normativa sull'accessibilità. Una attività di monitoraggio, accompagnata da test di usabilità per i servizi fruibili sui siti regionali, sarà realizzata con regolare periodicità, nell'ottica di individuare azioni correttive per rendere i siti fruibili a tutti i cittadini, in particolare ultrasessantacinquenni e a quelli che hanno delle disabilità.

In materia di **accessibilità fisica** con la finalità di eliminare le barriere architettoniche enti pubblici, l'Amministrazione regionale con la Legge Regionale del 21 gennaio 1997, n. 7 "Norme sul superamento e sulla eliminazione delle barriere architettoniche" (testo aggiornato e coordinato con: L.R. 2 febbraio 2000, n. 6; L.R. 2 marzo 2004, n. 7 e con L.R. 30 gennaio 2007, n. 1.) contribuisce a realizzare la piena utilizzazione di un ambiente, (inteso come l'insieme degli edifici e degli spazi architettonici ed urbanistici nonché le relative pertinenze ed infrastrutture), costruito, rispondente alle esigenze di tutti i cittadini indipendentemente dall'età e caratteristiche psico-fisiche al fine di garantire l'esercizio autonomo di ogni attività del vivere.

L'eliminazione delle barriere architettoniche si realizza attraverso:

- a. la disciplina edilizia delle nuove costruzioni, delle ristrutturazioni, degli spazi aperti al pubblico e di



- ogni altra attività edilizia;
- b. gli interventi finanziari per l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici pubblici ed aperti al pubblico esistenti, di proprietà dell'Amministrazione regionale, degli Enti Locali o delle Aziende Sanitarie Locali;
 - c. gli interventi finanziari per l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici esistenti, di proprietà di privati;
 - d. interventi finanziari per l'acquisto di strumenti informatici e tecnologicamente avanzati.

In particolare, l'art. 5 della citata Legge Regionale 21 gennaio 1997, n. 7 predispone piani di intervento finalizzati all'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici pubblici esistenti purché aperti al pubblico, di proprietà della Amministrazione regionale, degli Enti Locali territoriali o delle AA.SS.LL, nonché negli edifici privati esistenti purché di pubblico interesse, di proprietà di enti o associazioni non a scopo di lucro.

A tal riguardo sono stati stanziati fondi per il **“Superamento ed eliminazione barriere architettoniche enti pubblici (legge Regionale n.7/1997 art.5)”**, con richiesta di un contributo, fino al 50% della spesa ammissibile, per l'eliminazione delle barriere architettoniche. Anche sul tema dell'accessibilità ai servizi digitali sono state stanziare risorse per **“l'acquisto di strumenti informatici e tecnologicamente avanzati”**, per portatori di menomazioni o limitazioni funzionali permanenti di natura motoria, visiva, uditiva, del linguaggio o disabilità intellettiva, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 74% o, per i minori, la impossibilità a svolgere i compiti della propria età.

2.2 Performance

La sottosezione di performance del P.I.A.O. costituisce il principale strumento mediante il quale l'Amministrazione Regionale, in attuazione degli indirizzi e delle linee strategiche individuate dall'Organo di indirizzo politico ed in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, individua gli obiettivi di performance e i relativi indicatori e target attesi per il triennio di riferimento.

Tale sottosezione è predisposta secondo le logiche di performance management, ai sensi del Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e con riferimento alle Linee guida n. 1/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica e al decreto ministeriale n.132 del 30 giugno 2022 che ha definito il contenuto, la struttura e le modalità redazionali del P.I.A.O. introdotto dal D.L. n.80/2021.

La metodologia utilizzata, già sperimentata negli anni 2022 e 2023, è finalizzata ad agevolare la progettazione dell'alberatura degli obiettivi, che dal valore pubblico e dagli impatti generati fa discendere, secondo il modello cascading, gli obiettivi di performance, gli indicatori per la misurazione dei risultati raggiunti e i target attesi, gli stakeholders di riferimento.

Lo schema dà, inoltre, chiara evidenza alla correlazione con gli obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs), contenuti nell'Agenda 2030.

La programmazione degli obiettivi di performance è stata sviluppata sulla base del Documento Economico Finanziario Regionale (D.E.F.R.) 2024-2026¹, approvato con D.C.R. n. 647 del 23/01/2024, e della L.R. 7 febbraio 2024, n. 4 di approvazione del Bilancio di Previsione Finanziario per il triennio 2024-2026. Essa tiene conto, inoltre, della pianificazione strategica regionale il cui strumento principale è rappresentato dal Piano Strategico Regionale approvato con L.R. 1/2021.

In ottemperanza a quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, il Comitato di coordinamento dei direttori generali ha emanato apposita Circolare con la quale ha definito gli elementi necessari allo svolgimento del ciclo della performance, quali gli indicatori di salute organizzativa e gli obiettivi organizzativi della dirigenza, che sono illustrati nel paragrafo *La programmazione triennale*.

Nello schema che segue sono sintetizzate le fasi principali del ciclo della performance, come stabilite dal D.lgs. n. 150/2009, modificato dal D.lgs. n. 74/2017, e come dettagliate nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

¹ <https://www.regione.basilicata.it/giunta/site/giunta/department.jsp?dep=100435&area=3091432&level=2>



L'elaborazione della sezione della performance del P.I.A.O. attiene alla prima fase e cioè a quella della programmazione.

In tale fase, a partire dagli obiettivi strategici e dalla programmazione economico- finanziaria triennale contenuta nel D.E.F.R., in coerenza con gli obiettivi di Valore Pubblico vengono definiti gli obiettivi operativi annuali, assegnandoli agli uffici competenti.

Obiettivi di valore pubblico

Gli obiettivi di valore pubblico individuati per il triennio 2024-2026, ai quali la programmazione della performance è correlata, pur presentando elementi di continuità con quelli del triennio precedente, sono stati integrati, sia numericamente sia nelle interrelazioni con gli obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals-SDGs), contenuti nell'Agenda 2030 dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite.

L'Agenda ONU 2030, adottata nel 2015, alla quale l'UE ha aderito, contiene 17 obiettivi di sviluppo sostenibile collegati a 169 target, e costituisce un complesso programma d'azione volto al raggiungimento di un modello di sviluppo che coniughi progresso economico, sviluppo sociale e protezione dell'ambiente, assicurando una società più equa e prospera, nel rispetto delle generazioni future.

Gli obiettivi di valore pubblico programmati dall'amministrazione regionale, collegati all'Agenda 2030, sono finalizzati a generare impatti positivi per la collettività in vari ambiti (ambientale, sociale, economico, sanitario, educativo). La valutazione in merito al conseguimento di ciascun obiettivo è

affidata ad uno o più indicatori che prevalentemente fanno riferimento alle misure statistiche degli SDGs e al sistema ISTAT per la misurazione del benessere equo e sostenibile (BES).

Si riportano gli obiettivi dell'Agenda e a seguire la tabella contenente gli obiettivi di valore pubblico, gli impatti auspicati e il riferimento agli SDGs.

Nell'allegato AP1 è invece consultabile l'alberatura completa della programmazione che dalle priorità strategiche e gli obiettivi di valore pubblico, si struttura in obiettivi strategici triennali e operativi annuali di performance.



Obiettivi di valore pubblico	Impatto	Indicatori ISTA BES e SDGs	Target 2024-2026	Obiettivi Agenda 2030
Digitalizzazione e innovazione, sicurezza, trasparenza e partecipazione dei cittadini	sociale istituzionale	Famiglie con connessione a banda larga fissa e/o mobile (ISTAT SDG 2021)	↑	 
		Interazione con la PA mediante sito internet per ottenere informazioni (ISTAT - Aspetti della vita quotidiana 2022)	↑	
Digitalizzazione, semplificazione e rafforzamento della capacità amministrativa regionale	sociale istituzionale	Partecipazione alla formazione continua (ISTAT BES 2022)	↑	 
Ottimizzare la capacità di resilienza del comparto sanità, tutelando maggiormente i soggetti in condizioni di fragilità	sanitario - gestionale	Speranza di vita in buona salute alla nascita - Numero di anni (ISTAT BES 2021)	↑	  
	sociale	Individui che vivono in famiglie in condizione di grave deprivazione sociale e materiale (ISTAT NOI ITALIA 2021)	↓	
Sviluppo di una filiera agroalimentare sostenibile	ambientale	Quota di superficie agricola utilizzata (SAU) investita da coltivazioni biologiche (ISTAT SDG 2.4.1 - anno 2018, %)	↑	  
		Fertilizzanti distribuiti in agricoltura (ISTAT SDG 2.4.1 - anno 2018, Kg/ha)	↓	
		Prodotti fitosanitari distribuiti in agricoltura (ISTAT SDG 2.4.1 - anno 2018, Kg/ha)	↓	
	paesaggistico-culturale	Diffusione delle aziende agrituristiche (ISTAT BES 9.8 - anno 2020, numero di aziende agrituristiche per 100 Km2)	↑	
	socio-occupazionale	Tasso di occupazione (percentuale di occupati di 20-64 sulla popolazione di 20-64 anni) (ISTAT BES 3.1 - anno 2021, %)	↑	
Gestione responsabile e consapevole del Patrimonio Forestale, quale serbatoio di biodiversità e di contrasto ai cambiamenti climatici da tramandare alle future generazioni	ambientale	Preoccupazione per la perdita di biodiversità (ISTAT BES 10.21- anno 2021, % di persone di 14 anni e più che ritengono l'estinzione di specie vegetali/animali tra le 5 preoccupazioni ambientali prioritarie)	↓	
		Preoccupazione per i cambiamenti climatici (ISTAT BES 10.19- anno 2021, % di persone di 14 anni e più che ritengono il cambiamento climatico o l'aumento dell'effetto serra e il buco dell'ozono tra le 5 preoccupazioni ambientali prioritarie)	↓	
	paesaggistico	Impatto degli incendi boschivi (fonte: ISTAT bes 9.7 - anno 2020, superficie forestale (boscata e non boscata) percorsa dal fuoco per 1.000 Km2)	↓	
		Coefficiente di boscosità (fonte: ISTAT SDG 15.1.1 - (elaborazioni ISPRA su dati FAO e ISTAT su dati INFC, 2015, %)	↑	
Miglioramento della qualità dell'aria	socio-ambientale	Emissioni di CO2 e altri gas climalteranti espresse in tonnellate di CO2 equivalente per abitante (Istat BES 2022)	↓	 
Miglioramento della qualità ambientale	socio-ambientale	Disponibilità di verde urbano /mq^ per abitanti (Istat BES 2022)	↑	   
	Socio-economico-ambientale	Dispersione da rete idrica comunale / Percentuale dei volumi immessi in rete (Istat BES 2022)	↓	
		Siti contaminati: Incidenza sulla superficie territoriale, valori per 1.000 (Istat BES 2022)	↓	

Obiettivi di valore pubblico	Impatto	Indicatori ISTA BES e SDGs	Target 2024-2026	Obiettivi Agenda 2023
Rendere le città sicure, durature e sostenibili, promuovendo azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico, per proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre	socio-ambientale	Soddisfazione per la situazione ambientale: % di persone di 14 anni e più molto o abbastanza soddisfatte della situazione ambientale (area, acqua, rumore) della zona in cui vivono (ISTAT - Aspetti della vita quotidiana)	→	 
Benessere ambientale ed economico	sociale, economico, ambientale	Popolazione esposta al rischio di frane (Percentuale di popolazione residente in aree con pericolosità da frana elevata e molto elevata, individuate sulla base della Mosaicatura nazionale ISPRA dei Piani di assetto idrogeologico (PAI) e dei relativi aggiornamenti - ISTAT BES2022)	↓	 
	sociale, economico, ambientale	Spesa corrente dei Comuni per la cultura (fonte ISTAT BES 2022 09PAE001)	↑	
Benessere sociale e sviluppo economico	sociale economico	Grave deprivazione abitativa (Percentuale di persone che vivono in abitazioni sovraffollate e che presentano almeno uno tra i seguenti tre problemi: a) problemi strutturali dell'abitazione (soffitti, infissi, ecc.); b) non avere bagno/doccia con acqua corrente; c) problemi di luminosità (ISTAT BES 2022)	↓	   
		Difficoltà di accesso ad alcuni servizi (Percentuale di famiglie che dichiarano molta difficoltà a raggiungere tre o più servizi essenziali (farmacie, pronto soccorso, ufficio Postale, polizia, carabinieri, uffici comunali, asilo nido, scuola materna, scuola elementare, scuola media inferiore, negozi di generi alimentari, mercati, supermercati). L'indicatore è calcolato come media triennale (ISTAT BES 2022)	↓	
		Utenti assidui dei mezzi pubblici (Percentuale di persone di 14 anni e più che utilizzano più volte a settimana i mezzi di trasporto pubblici (autobus, filobus, tram all'interno del proprio comune; pullman o corriere che collegano comuni diversi; treno) (ISTAT BES 2022)	↑	
		Soddisfazione per i servizi di mobilità (ISTAT BES 2022)	↑	
Favorire lo sviluppo tecnologico e la ricerca scientifica attraverso partnership pubblico-privato, al fine di elevare il livello di innovazione e competitività del sistema imprenditoriale sui mercati nazionali e internazionali	Innovazione Sviluppo Ricerca	Spesa per la ricerca e sviluppo (ISTAT, Asvis)	↑	
Contrasto alla disoccupazione, al disagio giovanile e all'acrisi delle imprese anche attraverso l'implementazione di percorsi di istruzione e formazione professionale in linea con le innovazioni della normativa di settore	educativo-occupazionale	Tasso di disoccupazione Fonte ISTAT - SDGs	↓	  
Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento permanente per tutti	educativo-formativo	Percentuale di giovani tra 18 e 24 anni che hanno al massimo la licenza media (Dispersione scolastica 18-24) (Fonte ISTAT) - Dispersione scolastica (anni 18-24) (Fonte INVALSI)	↓	
Aumento dei soggetti che praticano l'attività sportiva per migliorare il loro stile di vita	Sociale	Persone che praticano l'attività sportiva 66,2% - Rapporto ISTAT 2022 (Sport/ Attività fisica/Sedentarietà)	↑	



Organizzazione

La Legge regionale n.29 del 30 dicembre 2019 recante “Riordino degli uffici della Presidenza e della Giunta Regionale e disciplina dei controlli interni” ha inteso disciplinare il nuovo assetto organizzativo degli uffici della Presidenza e della Giunta regionale attraverso lo strumento della delegificazione che ha comportato l’emanazione di un apposito regolamento, il n.1 del 10 febbraio 2021.

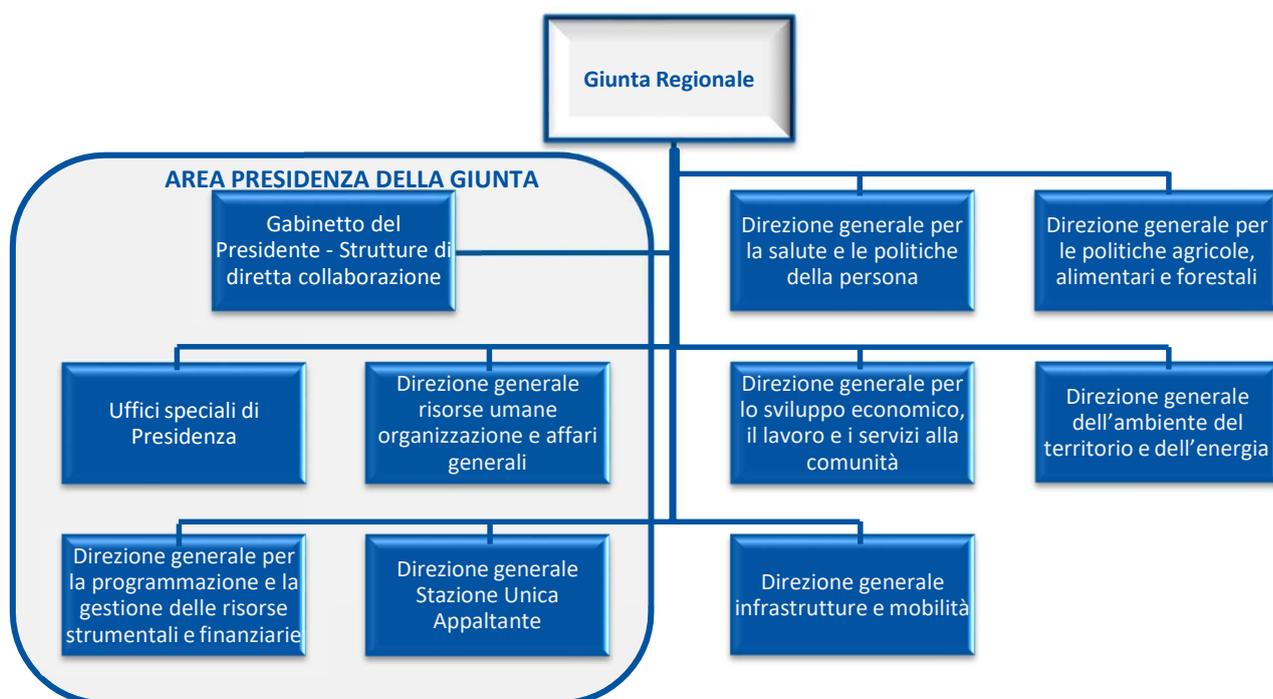
Con una serie di atti successivi, poi, sono stati riorganizzati gli uffici di diretta collaborazione del Presidente e le strutture amministrative della Giunta Regionale, il cui assetto definitivo è entrato in vigore dal 1° novembre 2021.

Il sistema delle strutture amministrative della Giunta regionale, sulla base dell’art. 5 del suddetto Regolamento, si articola in:

- a) direzioni generali;
- b) uffici;
- c) strutture di missione;
- d) uffici speciali della Presidenza;
- e) uffici di diretta collaborazione del Presidente della Giunta regionale.

A seguire viene riportato pertanto l’elenco delle direzioni generali, delle strutture di diretta collaborazione del Presidente e degli uffici speciali della presidenza, precedute dal codice identificativo. È riportata fra parentesi, inoltre, la abbreviazione indicativa della principale tematica di competenza, abbreviazione che verrà utilizzata nel prosieguo nelle rappresentazioni tabellari.

10 GABINETTO DEL PRESIDENTE - STRUTTURE DI DIRETTA COLLABORAZIONE	(Gabinetto)
16 UFFICI SPECIALI DI PRESIDENZA	(Uffici Speciali)
11 RISORSE UMANE ORGANIZZAZIONE E AFFARI GENERALI	(Ris.Um. e AA.GG.)
12 PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE	
20 STAZIONE UNICA APPALTANTE DELLA REGIONE BASILICATA	(SUA-RB)
13 SALUTE E POLITICHE DELLA PERSONA	(Salute)
14 POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI	(Agricoltura)
15 SVILUPPO ECONOMICO, LAVORO E SERVIZI ALLA COMUNITÀ	(Sviluppo)
23 AMBIENTE, TERRITORIO E ENERGIA	(Ambiente)
24 INFRASTRUTTURE E MOBILITÀ	(Infrastrutture)





La Giunta della Regione Basilicata è composta da cinque assessori e dal Presidente. Ogni assessorato comprende una direzione generale.

La presidenza comprende tre direzioni generali oltre al gabinetto del Presidente, alle strutture di diretta collaborazione e agli uffici speciali.

Le direzioni generali costituiscono le strutture organizzative di vertice per lo svolgimento di compiti concernenti aree di materie omogenee: risorse umane, organizzazione e affari generali; programmazione e gestione delle risorse strumentali e finanziarie; infrastrutture e mobilità; ambiente, territorio ed energia; politiche agricole, alimentari e forestali; salute e politiche della persona; sviluppo economico, lavoro e servizi alla comunità, stazione unica appaltante. Ciascuna direzione generale è articolata in più uffici.

L'elenco di tutte le strutture/uffici, cui corrispondono i centri di responsabilità, è contenuto nell'allegato AP2.

Il quadro delle risorse

Per quanto attiene alle risorse umane si rinvia al paragrafo *Organizzazione e personale* del capitolo "Contesto Istituzionale" del D.E.F.R..

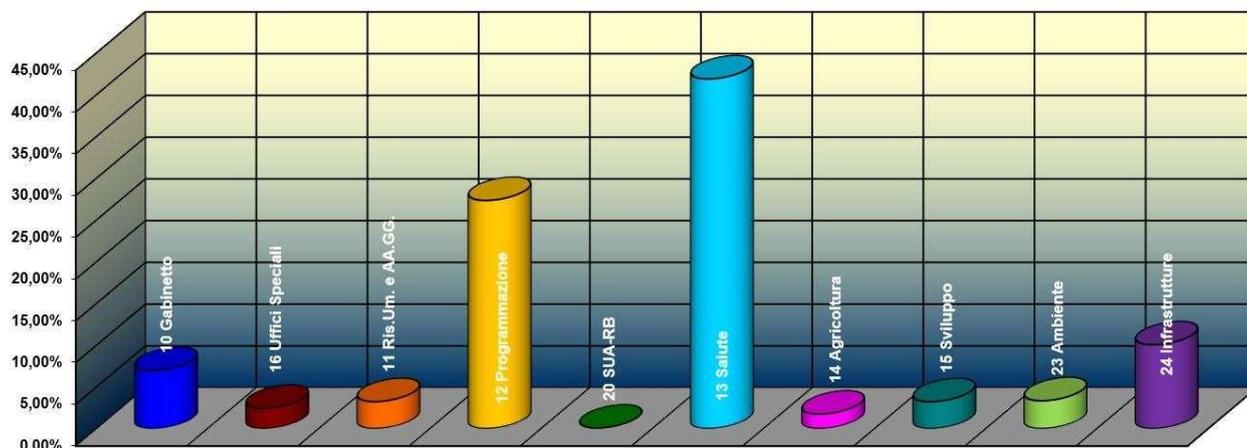
Per quanto riguarda le risorse finanziarie, si riportano di seguito la tabella e il grafico che sintetizzano gli stanziamenti relativi all'anno 2024 del Bilancio di Previsione 2024-2026.

Si precisa che tutte le analisi sulle risorse regionali sono state svolte considerando le stesse al netto delle partite di giro.

STANZIAMENTO RISORSE PER DIREZIONE

DIREZIONI	% ASSORB. RISORSE DA	STANZIATO
10 Gabinetto	6,94%	€ 194.923.329,02
16 Uffici Speciali	2,41%	€ 67.624.163,42
11 Ris.Um. e AA.GG.	3,21%	€ 90.093.458,56
12 Programmazione	27,30%	€ 766.806.315,05
20 SUA-RB	0,04%	€ 1.130.000,00
13 Salute	41,86%	€ 1.175.657.709,33
14 Agricoltura	1,72%	€ 48.212.957,95
15 Sviluppo	3,20%	€ 89.837.581,91
23 Ambiente	3,31%	€ 93.096.072,17
24 Infrastrutture	10,02%	€ 281.350.961,84
TOTALE GIUNTA REGIONALE		€ 2.808.732.549,25

ANDAMENTO DELLA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE STANZIATE IN BILANCIO TRA LE DIREZIONI GENERALI





La programmazione triennale

Il Comitato di Coordinamento dei direttori generali, ai sensi del Sistema regionale di misurazione e valutazione della performance, ha con propria circolare individuato, come previsto dalla metodologia, gli elementi variabili da definire annualmente: i pesi dei parametri di valutazione della performance individuale, gli indicatori di salute organizzativa e gli obiettivi organizzativi, aventi carattere trasversale e intersettoriale, per la valutazione della dirigenza. Essi, infatti, si inquadrano negli ambiti della semplificazione, del rafforzamento del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, della salute organizzativa, fra i quali costituiscono elementi di raccordo.

Il perseguimento di tali obiettivi influisce, con pesi differenziati, sulla valutazione della performance organizzativa e individuale della dirigenza, come dettagliato in tabella.

Obiettivi organizzativi trasversali e di salute organizzativa

Ambito	Soggetti interessati	Obiettivo	Peso	Indicatori	target	fonte di verifica
Semplificazione	Utenti interni, Organismi di controllo	Miglioramento dei tempi per lo svolgimento del ciclo della performance	15% (nell'ambito della performance operativa della dirigenza)	Ritardo medio in riferimento al compimento delle azioni necessarie al ciclo della performance ¹	inferiore a 3 gg.	Piattaforma informatica della performance
Rafforzamento del sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza	Utenti interni, RPCT, Organismi di controllo	Rispetto degli adempimenti relativi alla prevenzione della corruzione e della trasparenza	5% (nell'ambito della performance operativa della dirigenza)	Redazione e trasmissione, entro il 30/11, al RPCT del report sulle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza attuate	n.1 report redatto e trasmesso entro il 30 nov. ²	Atti del RPCT
Salute organizzativa	Utenti interni Organismi di controllo	Rispetto dei tempi di pagamento e delle fatture commerciali ai sensi dell'art. 4bis del D.L. 13/2023 conv. in L. 41/2023	30% (nell'ambito della performance organizzativa della dirigenza)	Ritardo nei pagamenti delle fatture secondo quanto indicato nella circolare della Direzione Generale per la programmazione e gestione delle risorse strumentali e finanziarie	Si/no	Sito web – amministrazione trasparente

¹ Le azioni considerate sono le seguenti: espletamento delle procedure valutative del personale per l'annualità 2023, redazione monitoraggi annualità 2024; adempimenti per l'eventuale aggiornamento del documento di programmazione del P.I.A.O. 2024/2026

² Il ritardo superiore a 3 gg. rispetto alla scadenza fissata comporta punteggio pari a zero



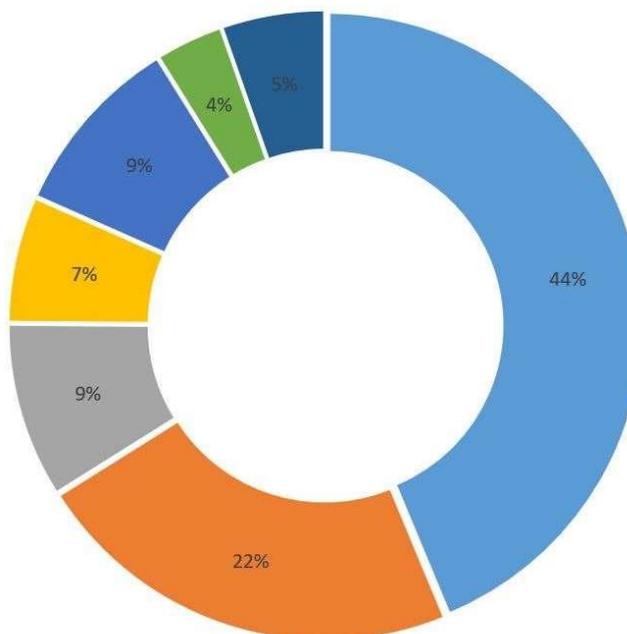
Le direzioni e gli uffici hanno elaborato gli obiettivi di valore pubblico ed il collegamento con gli obiettivi strategici triennali, in coerenza con i Cluster e le Azioni contenute nel Piano Strategico Regionale, e con i contenuti del Documento Economico Finanziario Regionale (D.E.F.R.) 2024-2026, approvato con D.C.R. n. 647/2024.

La programmazione economico-finanziaria è articolata in 7 Cluster, come di seguito riportato:

Per un totale che per il 2024 ammonta a euro 2.799.993.483,82

CLUSTER/LINEA STRATEGICA		STANZIAMENTO 2024
A	TENUTA DEMOGRAFICA	€ 1.225.075.336,49
B	COESIONE TERRITORIALE E UNITÀ ISTITUZIONALE DELLA BASILICATA	€ 624.420.457,13
C	TUTELA DEL POTENZIALE DELLE RISORSE "ENDOGENE" PER LA CREAZIONE DI LAVORO E PER LA CRESCITA DEL PIL	€ 254.048.393,08
D	TUTELA DEI PATRIMONI PUBBLICI ED IL TERRITORIO REGIONALE PER LE FUTURE GENERAZIONI	€ 183.236.518,49
E	AZIONI TRASVERSALI	€ 265.498.915,82
F	RIGENERAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE REGIONALE	€ 98.261.849,54
G	GOVERNANCE	€ 149.452.013,27

- A TENUTA DEMOGRAFICA
- B COESIONE TERRITORIALE E UNITÀ ISTITUZIONALE DELLA BASILICATA
- C TUTELA DEL POTENZIALE DELLE RISORSE "ENDOGENE" PER LA CREAZIONE DI LAVORO E PER LA CRESCITA DEL PIL
- D TUTELA DEI PATRIMONI PUBBLICI ED IL TERRITORIO REGIONALE PER LE FUTURE GENERAZIONI
- E AZIONI TRASVERSALI
- F RIGENERAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE REGIONALE
- G GOVERNANCE





La programmazione annuale

La programmazione annuale si struttura in obiettivi operativi annuali che concorrono al raggiungimento degli obiettivi strategici triennali.

A ciascuna direzione sono assegnati gli obiettivi strategici per il triennio; con un procedimento a cascata le direzioni generali hanno assegnato agli uffici e, di conseguenza, ai dirigenti che li dirigono, parte degli obiettivi strategici (con valenza pluriennale) e i relativi obiettivi operativi annuali, e relativi indicatori e target, tramite colloqui.

Analogamente i dirigenti degli uffici hanno assegnato gli obiettivi al personale, individuando per ciascun dipendente le azioni e i relativi indicatori e target da conseguire nell'anno.

Obiettivi, azioni, indicatori, target e collegamenti con le risorse umane e finanziarie sono stati inseriti nella procedura informatica online di supporto alla Performance, producendo le schede di programmazione elettroniche degli obiettivi che sono state validate dai dirigenti e condivise col personale dipendente interessato.

Obiettivi strategici triennali e obiettivi operativi annuali collegati al valore pubblico

Nell'*allegato AP1* sono rappresentati gli obiettivi di performance collegati al valore pubblico, elaborati secondo la metodologia di pianificazione integrata utilizzata, che tiene conto degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda ONU 2030.

Le tabelle rappresentano, con riferimento alle direzioni generali e alle strutture di diretta collaborazione e agli uffici speciali di presidenza, per ciascun obiettivo di valore pubblico: gli obiettivi strategici triennali, gli obiettivi operativi annuali, gli indicatori e i target, le baseline e le fonti di verifica.

Nell'*allegato AP3* gli obiettivi sono rappresentati sulla base dei singoli uffici, in associazione con le risorse economiche destinate.

Dalla performance organizzativa alla performance individuale

[Il ciclo di gestione della performance secondo la metodologia del Sistema di Misurazione e Valutazione](#)

Con D.G.R. n.178/2024 la Giunta ha approvato l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione per l'annualità 2024 con il quale, fermi restando i criteri generali e gli aspetti strutturali del precedente sistema approvato nel 2022 e confermato per il 2023, sono stati introdotti alcuni elementi di semplificazione e snellimento.

Fra gli elementi suddetti vi è l'introduzione di una disciplina per il "gradimento dell'utenza esterna", quale elemento di valutazione della performance organizzativa dei direttori generali e della dirigenza (con un peso pari al 5% dell'intera performance organizzativa), in recepimento della normativa vigente nonché delle linee guida emanate in materia dalla Funzione Pubblica.

Per il 2024, primo anno di applicazione della disciplina suddetta, costituisce elemento di valutazione la realizzazione di indagini di customer satisfaction e la pubblicazione degli esiti delle stesse (target si/no),



mentre a partire dagli anni successivi sarà calcolato un punteggio sulla base del gradimento espresso dai cittadini/utenti finali, secondo le modalità indicate nel sistema.

In tema di valutazione del personale l'aggiornamento del sistema intende valorizzare gli strumenti a garanzia della correttezza e della omogeneità delle valutazioni, prevedendo la definizione ex ante, anche con il coinvolgimento dell'Autorità, di criteri comuni fra i valutatori (D.G. e dirigenti), nell'ottica di una adeguata differenziazione dei giudizi e valorizzazione del merito.

In generale la metodologia, in linea con normativa di settore, prevede che la valutazione della performance avvenga secondo due macroaree: la performance organizzativa e la performance individuale.

Performance organizzativa

La **performance organizzativa** è riferita all'Ente nel suo complesso o alle singole strutture organizzative. Essa costituisce uno dei fattori di valutazione del personale, ed è caratterizzata secondo le funzioni ed il ruolo dei soggetti valutati (Direttori Generali, dirigenti, personale non dirigente).

Nel caso della dirigenza è strutturata in tre componenti:

- grado di raggiungimento medio degli obiettivi strategici, riferiti all'Ente per i Direttori Generali e alla struttura per i Dirigenti;
- indicatori di salute organizzativa;
- gradimento dell'utenza esterna.

Nel caso del personale non dirigente la performance organizzativa consiste nel grado di raggiungimento degli obiettivi strategici della struttura di riferimento.

Per l'anno 2024 il Comitato di Coordinamento ha individuato, quale indicatore di performance organizzativa per i D.G. e i dirigenti, il Rispetto dei tempi di pagamento ed delle fatture commerciali ai sensi dell'art. 4bis del D.L. 13/2023 conv. in L. 41/2023, assegnando a tale indicatore un peso pari al 30% dell'intera performance organizzativa.

Performance individuale

La **performance individuale** è costituita dalla prestazione del valutato nello svolgimento delle funzioni e dei compiti assegnati. Il Sistema prende in considerazione due diversi piani: la performance operativa e la performance di ruolo. La prima è espressiva dei risultati ottenuti con riferimento agli obiettivi assegnati individualmente o collettivamente, la seconda prende in considerazione i comportamenti organizzativi attesi, variabili in base al ruolo. I pesi attribuiti ai due parametri sono i seguenti:

	Performance operativa	Performance di ruolo
Direttori generali e dirigenti	70%	30%
Personale titolare di incarico di elevata qualificazione	40%	60%
Personale non titolare di incarico di elevata qualificazione	30%	70%



La performance operativa si riferisce, per il personale non dirigente, unicamente al grado di raggiungimento degli obiettivi o attività assegnati.

Per i Direttori Generali e i Dirigenti si basa su tre aree di valutazione: area a - grado di conseguimento degli obiettivi strategici di struttura, area b - grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi, area c - grado di conseguimento degli obiettivi operativi (della direzione nel caso dei Direttori Generali, dell'ufficio nel caso dei dirigenti).

La suddivisione dei pesi delle aree di valutazione a) e b) è la seguente:

a) grado di raggiungimento medio degli obiettivi strategici	b) grado di raggiungimento medio degli obiettivi organizzativi
80%	20%

Gli obiettivi organizzativi sono caratterizzati secondo i seguenti elementi:

Obiettivo a) Rispetto degli adempimenti relativi alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza (peso 5%)

Ai fini dell'attuazione della sezione Rischi corruttivi e trasparenza del P.I.A.O. 2024/2026 e del rispetto degli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia, è stata assegnata a ciascuna struttura la seguente azione:

- predisposizione e trasmissione al RPCT entro il 30 novembre 2024 del report delle misure di prevenzione attuate per il 2024, secondo il format fornito dalla struttura disupporto al RPCT.

La mancata trasmissione entro il termine comporterà un punteggio pari a 0.

Obiettivo b) Miglioramento dei tempi per lo svolgimento delle fasi del ciclo della performance (peso 15%)

L'obiettivo riguarda il rispetto dei tempi e delle scadenze nello svolgimento delle azioni necessarie al compimento del ciclo della performance 2024 e della chiusura del ciclo 2023.

Le azioni considerate sono le seguenti:

- espletamento delle procedure valutative del personale dirigente e non dirigente per l'annualità 2023;
- redazione dei monitoraggi per l'annualità 2024;
- adempimenti per l'eventuale aggiornamento del P.I.A.O. 2024/2026.

Per valutare l'avvenuto conseguimento dell'obiettivo sarà preso in considerazione il ritardo medio con il quale verrà dato riscontro alle richieste dell'Ufficio competente per il compimento delle azioni suddette necessarie al ciclo della performance, stabilendo che un ritardo medio superiore ai 3gg. rispetto alle scadenze fissate comporterà un punteggio pari a 0.

Si riporta, nella tabella che segue, il riepilogo degli elementi caratterizzanti la performance individuale.



Performance Individuale					
Valutati	Performance operativa			Performance di ruolo	Valutatori
	Peso 70%			Peso 30%	
Direttori Generali /Dirigente Generale	Grado raggiungimento obiettivi strategici di struttura	Grado raggiungimento obiettivi organizzativi e finanziari	Grado conseguimento obiettivi operativi della direzione	Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"	ARVM proponente Giunta/Consiglio valutazione definitiva
	individuati nel documento di programmazione della performance*	definiti dal Comitato di Coordinamento**	risultato minimo 70%, altrimenti decurtazione premio del 50%		
Dirigenti	Grado raggiungimento obiettivi operativi di struttura	Grado raggiungimento obiettivi organizzativi e finanziari	Grado conseguimento obiettivi operativi della direzione	Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"	Direttori Generali /Dirigente Generale
	individuati nel documento di programmazione della performance*	definiti dal Comitato di Coordinamento**	risultato minimo 70%, altrimenti decurtazione premio del 50%		
Personale non dirigente con EQ	Peso 40%			Peso 60%	Dirigenti
	Grado di raggiungimento obiettivi assegnati			Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"	
	max 3				
Personale non dirigente senza EQ	Peso 30%			Peso 70%	Dirigenti possono chiedere elementi di valutazione al titolare di EQ sovraordinato
	Grado raggiungimento obiettivi/attività assegnati			Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"	

L'attività di monitoraggio della performance

L'attività di monitoraggio della performance avviene con periodicità trimestrale, in modalità online. Essa consente la produzione di report i cui destinatari sono i dirigenti e di direttori generali.

I risultati di consuntivazione, contenenti anche indicazioni sulle criticità emerse, vengono trasmessi ai centri di responsabilità alla scadenza della fase di monitoraggio dell'ultimotrimestre dell'esercizio.

Secondo la disciplina del Sistema di misurazione e valutazione della performance i Direttori Generali effettuano entro il mese di luglio di ogni anno la verifica relativa al grado di attuazione degli obiettivi di propria competenza anche allo scopo di verificare cause di eventuali scostamenti dei risultati rispetto agli obiettivi programmati e a porre in essere i conseguenti interventi correttivi, compresa la relativa



riprogrammazione. Quest'ultima deve avvenire nel periodo 1° luglio – 30 settembre e deve essere comunicata all'Autorità regionale per la valutazione e il merito.

I dati di consuntivazione confluiscono poi nella Relazione sulla Performance, elaborata sulla base delle informazioni dedotte dal controllo di gestione, dei report e dei documenti che i direttori e i dirigenti degli uffici devono fornire attestando le attività svolte e il grado di raggiungimento degli obiettivi. La redazione della Relazione sulla performance conclude il ciclo di gestione della performance ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b) del D.lgs. 150/2009.

2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

Il presente documento definisce per il triennio 2024/2026 la strategia di prevenzione della corruzione regionale, in coerenza con il quadro normativo vigente e sulla base degli obiettivi strategici stabiliti dalla Giunta regionale con delibera n. 29/2024, nonché delle disposizioni del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato dall'Anac con delibera n. 7 in data 17 gennaio 2023, e dell'Aggiornamento 2023, approvato dall'Anac con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023. La presente programmazione si pone in continuità con i precedenti piani ed è tesa al progressivo allineamento alle prescrizioni degli indirizzi contenuti nei piani nazionali anticorruzione citati.

L'elaborazione del documento ha previsto la previa effettuazione della procedura di consultazione pubblica, avviata il 28 dicembre 2023 con un apposito Avviso pubblico con il quale tutti gli interessati sono stati invitati a far pervenire i propri contributi e/o osservazioni entro il 22 gennaio 2024. A tale data non sono pervenute osservazioni.

Il nuovo quadro normativo e la centralità assunta dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza comportano la necessità di porre particolare attenzione alle strategie per la creazione e la protezione del valore pubblico, inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale dei cittadini e degli *stakeholders* di riferimento. A tal fine l'individuazione da parte dell'organo politico di obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza rappresenta lo strumento programmatico volto alla protezione del valore pubblico, costituendo le stesse politiche anticorruzione *“valore pubblico trasversale a tutte le attività volte all'attuazione della missione istituzionale dell'Ente”* (così l'Anac nel PNA 2022).

La strategia regionale per la prevenzione della corruzione

In ossequio all'art. 1, comma 8, della L. 190/2012 la Giunta, con delibera n. 29/2024 consultabile al link <https://www.regione.basilicata.it/giunta/site/giunta/department.jsp?dep=100435&area=3079898&level=2> nella logica dell'attuazione nell'arco del triennio di riferimento di quanto stabilito con la D.G.R. 14/2023, ha disposto la continuazione dell'attività di implementazione degli obiettivi lungo le direttrici di sviluppo già individuate e con un aggiornamento relativo alle misure realizzate nel corso della precedente annualità, nonché alle indicazioni contenute nel nuovo piano nazionale anticorruzione.

In particolare, ha stabilito la prosecuzione delle seguenti misure e attività:

- implementazione delle misure relative all'antiriciclaggio già avviate nel 2023, anche mediante l'attivazione delle iniziative formative previste dalle D.G.R. 230/2023 e 693/2023;



- adeguamento al nuovo regime di trasparenza dei contratti pubblici, tenuto conto delle indicazioni fornite dall'Anac;
- valorizzazione della formazione del personale sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza con una particolare attenzione ai temi della mappatura dei processi, analisi dei rischi corruttivi e individuazione delle misure di prevenzione della corruzione; degli indicatori idonei all'individuazione di situazioni sospette di riciclaggio; della trasparenza e disciplina della tutela dei dati personali;
- impulso e vigilanza sugli enti, società e organismi partecipati dalla Regione per la corretta osservanza della normativa sulla prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- aggiornamento semestrale del registro degli accessi nelle diverse tipologie (accesso documentale, civico e generalizzato), nonché l'attività di supporto e consulenza a favore delle strutture, per ottenere una maggiore consapevolezza nella presa in carico e gestione delle istanze di accesso, anche attraverso il potenziamento del dialogo collaborativo tra cittadini e amministrazione.

Soggetti coinvolti nella strategia regionale e relativi compiti

Di seguito si rappresentano i soggetti attori del Sistema di Prevenzione della Corruzione con le rispettive funzioni e le sinergie intercorrenti tra i medesimi ai fini dell'attuazione di una valida strategia di gestione del rischio e della trasparenza. Il buon successo dell'azione di prevenzione della corruzione è il frutto, infatti, di un'azione coordinata, capace di coinvolgere sia il livello politico che il livello amministrativo nel suo complesso. Per questo la definizione delle specifiche competenze di seguito elencate e dettagliate ha il significato di favorire e richiamare alla totale collaborazione e piena corresponsabilità tutti i soggetti che concorrono alla programmazione ed attuazione, per quanto di competenza, nell'azione complessiva di prevenzione e contrasto della corruzione. Alle responsabilità in capo al R.P.C.T. si aggiungono quelle di tutti i dirigenti e dipendenti che, in relazione al proprio livello di responsabilità ed ai compiti svolti, sono chiamati a collaborare ed assumersi le rispettive responsabilità. L'attività del R.P.C.T. è, infatti, strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione dell'amministrazione.

L'Organo di indirizzo politico

La Giunta della Regione Basilicata, organo di indirizzo politico dell'Ente, in base alla normativa statale e regionale nonché del PNA, svolge le seguenti funzioni:

- nomina il RPCT;
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e della sezione rischi corruttivi e trasparenza del P.I.A.O.;



- riceve segnalazioni dello stesso R.P.C.T. su eventuali disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza;
- adotta il codice di comportamento dei dipendenti della Giunta e detta indirizzi applicativi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

L'incarico è stato conferito con DGR n. 864 del 30 novembre 2019 alla dott.ssa Mariarosaria Pace, dirigente regionale di ruolo.

Il R.P.C.T. svolge, in virtù di quanto previsto dalle disposizioni normative di cui alla legge n. 190/2012 e s.m.i., i seguenti compiti:

- elabora la proposta di P.T.P.C.T./sezione rischi corruttivi, che deve essere adottata dall'organo di indirizzo politico;
- definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verifica l'efficace attuazione e l'idoneità della sezione rischi corruttivi del P.I.A.O.;
- propone modifiche alla sezione rischi corruttivi del P.I.A.O. in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- individua il personale da inserire nei percorsi di formazione generici e specifici sui temi dell'etica e della legalità;
- trasmette all'organo di indirizzo politico e all'Organismo indipendente di valutazione, entro il 15 dicembre di ogni anno, una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica sul sito web istituzionale;

Il R.P.C.T. in base a quanto previsto dal D.lgs. n. 39/2013:

- vigila sul rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa (art. 15);
- segnala i casi di possibili violazioni al decreto all'A.N.AC., all'Autorità garante della concorrenza e del



mercato ai fini delle funzioni di cui alla L. 215/2004, nonché alla Corte dei conti per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative (art. 15, c. 2);

- a
via il procedimento sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e della misura interdittiva prevista dall'art. 18 (per le sole inconfiribilità), ai sensi di quanto chiarito da ANAC con propria delibera n. 833 del 3 agosto 2016;

Il R.P.C.T. in base a quanto previsto dall'art. 15 del DPR 62/2013:

- c
ura la diffusione della conoscenza del Codice di Comportamento dell'amministrazione;
- e
ffettua il monitoraggio annuale sulla sua attuazione;
- p
rovvede a pubblicare sul sito istituzionale e a comunicare all'A.N.AC. i risultati del monitoraggio.

Altresì il R.P.C.T. in base a quanto previsto dal D.lgs. n. 33/2013, come modificato e integrato dal D.lgs. n. 97 del 2016, in particolare ai sensi dell'art. 43:

- s
volge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente (comma 1);
- a
assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (comma 1);
- s
segnala alla Giunta regionale, all'Organismo indipendente di valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (comma 1);
- a
assicura e controlla la regolare attuazione dell'accesso civico, anche in sede di riesame, sulla base di quanto stabilito dal suddetto decreto, ed in particolare dagli articoli 5 e 5-bis (comma 4).

Inoltre, al R.P.C.T. sono attribuite le seguenti responsabilità:

- in caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo



- che provi le seguenti circostanze: a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il P.T.P.C.T. e di aver osservato le prescrizioni ivi previste; b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del P.T.P.C.T. (art. 1, comma 12, legge n. 190/2012 e s.m.i.);
- in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal P.T.P.C.T., il R.P.C.T. risponde ai sensi dell'articolo 21 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli Uffici le misure da adottare e le relative modalità e di aver vigilato sull'osservanza del P.T.P.C.T.; la violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal P.T.P.C.T. costituisce illecito disciplinare (art. 1, comma 14, legge n. 190/2012 e s.m.i.);
 - nel caso in cui, nello svolgimento della sua attività, riscontri dei fatti che possano avere rilevanza disciplinare deve darne tempestiva informazione al Dirigente preposto all'Ufficio a cui il dipendente è addetto o, se trattasi proprio di Dirigente, al Direttore Generale sovraordinato e all'Ufficio cui è attribuita la competenza in materia di disciplina affinché possa essere avviata, con tempestività, l'azione disciplinare;
 - ove riscontri dei fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa, deve presentare tempestiva denuncia alla competente procura della Corte dei conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, legge n. 20 del 1994);
 - ove riscontri dei fatti che rappresentano notizia di reato, deve presentare denuncia alla Procura della Repubblica o ad un ufficiale di Polizia Giudiziaria con le modalità previste dalla legge (art. 331 c.p.p.) e deve darne tempestiva informazione all'A.N.AC.

Secondo quanto riportato nel PNA 2022, a fronte di una temporanea ed improvvisa assenza del RPCT è opportuno che venga nominato un sostituto. Nel PTPCT o, per gli enti tenuti all'adozione del P.I.A.O., nell'apposita sezione del P.I.A.O. dedicata alle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, vanno predisposte indicazioni per affrontare tale evenienza, prevedendo, ad esempio, una procedura organizzativa interna che, sulla base di criteri prestabiliti, permetta di individuare in modo automatico il sostituto del RPCT. Quando l'assenza si traduce, invece, in una vera e propria *vacatio* del ruolo di RPCT è compito dell'organo di indirizzo attivarsi immediatamente per la nomina di un nuovo Responsabile con l'adozione di un atto formale di conferimento dell'incarico. A garanzia della continuità della funzione, il sostituto per i casi di assenza temporanea del RPCT viene pertanto individuato nel Responsabile p.t. dell'Ufficio Speciale per il controllo interno di regolarità amministrativa e per il controllo sugli enti ed organismi partecipati. Con riferimento ai requisiti soggettivi del RPCT, in particolare la sussistenza di una condotta integerrima, il PNA 2022 invita le amministrazioni a prevedere nei propri codici di comportamento un dovere informativo in capo al Responsabile circa l'avvio di procedimenti penali o di altro tipo a suo carico.



In coerenza con tale raccomandazione, il codice di comportamento regionale, approvato con DGR n. 44 del 2 febbraio 2023, prevede all'art. 11, comma 4, che *“il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza è tenuto a segnalare immediatamente all'amministrazione l'avvio di procedimenti penali o di altro tipo che lo vedano coinvolto”*.

I Referenti del R.P.C.T.

I Referenti sono individuati nei Direttori Generali. Detta individuazione tiene conto:

- d
ella previsione normativa di cui all'art. 16, comma 1, lettera c) e l-quater) del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., che recitano rispettivamente: *“adottano gli atti relativi all'organizzazione degli Uffici di livello dirigenziale non generale”* e *“provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva”*;
- d
nell'opportunità di assicurare una guida unitaria nei procedimenti attuativi del P.T.P.C.T. e nell'applicazione delle misure preventive ivi previste.

Per gli Uffici di diretta collaborazione di cui al DPGR 164/2019 – Ufficio di Gabinetto del Presidente, Ufficio legislativo e della Segreteria della Giunta, Ufficio Stampa, Segreteria del Presidente - i Referenti sono individuati nei Responsabili dei rispettivi Uffici.

In particolare, i Referenti:

- svolgono attività informativa nei confronti del R.P.C.T. (affinché questi entri in possesso di specifici elementi ed ottenga opportuni riscontri sull'attività amministrativa regionale in toto considerata) e di costante monitoraggio sull'attività svolta dai Dirigenti assegnati agli Uffici all'interno della Direzione di propria competenza, anche con riferimento agli obblighi di rotazione del personale;
- supportano il R.P.C.T. nella mappatura dei processi amministrativi, contribuendo a identificare e valutare il/i rischio/i, nonché ad individuare misure idonee al relativo contrasto o mitigazione;
- attuano e monitorano le misure preventive contenute nella sezione rischi corruttivi e trasparenza del P.I.A.O.;
- partecipano all'elaborazione della revisione e aggiornamento annuale della sezione rischi corruttivi e trasparenza del P.I.A.O.

I Dirigenti d'Ufficio

La normativa vigente prevede in capo al Dirigente poteri di controllo, nonché obblighi di collaborazione e



monitoraggio in materia di prevenzione della corruzione; pertanto, tutti i Dirigenti, nell'ambito degli uffici di rispettiva competenza, svolgono attività informativa nei confronti del R.P.C.T., del relativo Referente presso la Direzione generale e dell'Autorità giudiziaria (art. 16 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.; art. 20 del D.P.R. n. 3/1957; artt. 1 e 3 legge n. 20/1994; art. 331 c.p.p.).

I dirigenti, altresì,

- partecipano al processo di gestione del rischio e propongono le misure di prevenzione (art. 16 D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- assicurano l'osservanza del Codice di Comportamento verificando le ipotesi di eventuale violazione;
- osservano e adottano le misure gestionali di prevenzione, quali, ad esempio, l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e la rotazione del personale (artt. 16 e 55-bis del D. Lgs 165/2001 e s.m.i.).

I dirigenti individuati quali "titolari del rischio", se non attuano, senza adeguata giustificazione, le misure di prevenzione previste, nel rispetto dei termini, sono chiamati a risponderne disciplinarmente e anche in termini di responsabilità dirigenziale nell'ambito della valutazione annuale delle prestazioni dirigenziali ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.

L'implementazione e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione sono, dunque, il risultato di una significativa azione sinergica tra il R.P.C.T., i Referenti ed i singoli Dirigenti regionali.

I Dipendenti e collaboratori dell'Amministrazione regionale

Eventuali violazioni alle prescrizioni della pianificazione anticorruzione da parte dei dipendenti regionali o dei collaboratori presenti a qualsiasi titolo all'interno dell'Amministrazione regionale costituiscono illecito disciplinare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012 e s.m.i.

Nello specifico, i dipendenti regionali:

- osservano il Codice di Comportamento dell'amministrazione;
- collaborano al processo di elaborazione e di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nella sezione rischi corruttivi e trasparenza;
- segnalano eventuali situazioni di illecito (art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001);
- segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6-bis legge n. 241/1990 e s.m.i.; artt. 6, comma 2, e 7 del D.P.R. n. 62 del 2013);

Tali previsioni trovano applicazione anche nei confronti dei collaboratori presenti a qualsiasi titolo all'interno dell'Amministrazione regionale.

Il Responsabile della protezione dei dati (Data Protection Officer)



La Giunta Regionale con D.G.R. n.431/2018 ha affidato l'incarico di Responsabile della protezione dei dati (R.P.D. o, con acronimo dell'equivalente inglese *Data Protection Officer*, D.P.O.) per le aree istituzionali "Presidenza Giunta" e "Giunta Regionale" al dott. Nicola Petrizzi, dipendente di ruolo di questa amministrazione.

In base all'art. 39 del Reg.to (UE) n. 679/2016, c.d. *General Data Protection Regulation* (G.D.P.R.), il D.P.O.:

- informa e fornisce consulenza all'amministrazione regionale in merito agli obblighi derivanti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali, coordinando il gruppo dei referenti designati dalle Direzioni;
- sorveglia l'osservanza della normativa in materia di protezione dei dati personali nonché delle politiche dell'Amministrazione Regionale, compresi l'attribuzione delle responsabilità, la sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti e alle connesse attività di controllo;
- fornisce, se richiesto, un parere in merito alla valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e ne sorveglia lo svolgimento ai sensi dell'articolo 35 del Regolamento 2016/679;
- coopera con il Garante per la protezione dei dati personali;
- funge da punto di contatto per l'Autorità Garante per questioni connesse al trattamento, tra cui la consultazione preventiva di cui all'articolo 36 del Regolamento, ed effettua, se del caso, consultazioni relativamente a qualunque altra questione.

La collaborazione tra R.P.C.T. e D.P.O. è finalizzata al rilascio di pareri da parte del D.P.O. per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) n. 679/2016 e anche a rafforzare il coordinamento delle strategie e delle azioni in materia di trasparenza e accesso civico con la disciplina sulla Privacy.

Il R.P.C.T. si avvale, inoltre, del supporto del D.P.O. per:

- definire le modalità per "minimizzare" l'utilizzo dei dati personali in coerenza con quanto previsto dal Regolamento (UE) 679/2016 e dal d.lgs. n. 101 del 2018;
- valutare la scelta di misure organizzative e tecniche per la rimozione dei dati, dei documenti e delle



informazioni dalla sezione “Amministrazione Trasparente” al termine della durata dell’obbligo di pubblicazione ai sensi dell’art. 8 del d.lgs. n. 33 del 2013.

L’Autorità Regionale per la valutazione e il merito

Il D. Lgs. n. 97/2016 ha rafforzato il ruolo dell’Organismo Indipendente di Valutazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, anche in una logica di coordinamento con il R.P.C.T. e di relazione con l’A.N.A.C. In attuazione dell’art. 3 della L. R. 31/2010 e successive modifiche e integrazioni è stata istituita l’Autorità regionale per la valutazione e merito presso la Presidenza della Giunta regionale, al fine di garantire l’unitarietà e l’efficacia delle modalità gestionali nonché l’economicità di gestione e la valorizzazione del merito. L’Autorità svolge funzioni di valutazione e merito della dirigenza e del personale della Giunta regionale, del Consiglio regionale, degli enti e degli organismi sub regionali di cui alla legge regionale n. 11/2006 e degli enti successivamente istituiti. L’Autorità si compone di tre membri nominati dal Presidente della Giunta regionale d’intesa con il Presidente del Consiglio regionale, di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della misurazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche e, in qualità di organo terzo e imparziale rispetto all’organizzazione regionale, opera in piena autonomia e riferisce direttamente al Presidente della Giunta. Con D.P.G.R. n. 24/2021 sono stati nominati i tre nuovi componenti per l’annualità 2021-2023. A tale Organismo spettano le seguenti funzioni:

- il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione della trasparenza e dell’integrità dei controlli interni, garantendo la correttezza dei processi di misurazione e l’utilizzo dei premi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito (art. 14, comma 4, lettera a, del D. Lgs. n. 150/2009, art. 3 della L.R. n. 31/2010 e s.m.i.);
- la proposta all’organo di indirizzo politico-amministrativo della valutazione annuale dei dirigenti di vertice (art. 14, comma 4, lettera e, del D. Lgs. n. 150/2009);
- la validazione della Relazione sulla Performance (art. 14, comma 4, lettera c, del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.);
- il parere obbligatorio sul Codice di Comportamento adottato dall’Amministrazione regionale ai sensi e per gli effetti dell’art. 54, comma 5, D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.
- i compiti connessi all’attività di prevenzione della corruzione in relazione alla misura generale ed obbligatoria della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 del D. Lgs. n. 33 del 2013 e s.m.i.);
- la comunicazione delle criticità riscontrate ai competenti organi di governo interni, nonché alla Corte dei conti, all’Ispettorato per la Funzione Pubblica ed all’A.N.A.C. (art. 14, comma 4, lettera b, del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.);
- la verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla Performance, che i P.T.P.C.T. siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella



misurazione e valutazione della performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza ove stabiliti; verifica, altresì, i contenuti della predetta Relazione sulla Performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla trasparenza. A tal fine, l'O.I.V. può chiedere al R.P.C.T. le informazioni ed i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, comma 8-bis, legge n. 190/2012 e s.m.i.).

Stazione Unica Appaltante

Con l'art. 32 della L.R. n. 18/2013, la Regione ha dato attuazione alle finalità perseguite dal legislatore nazionale attraverso l'istituzione di una SUA regionale. La SUA-RB è inserita tra i «soggetti aggregatori», che sono le centrali di committenza iscritte nell'apposito elenco disposto dal D.L. n. 66/2014. In attuazione dell'art. 32 citato successive modifiche ed integrazioni le funzioni svolte dalla Direzione Generale SUA – RB sono le seguenti:

- a. Stazione Unica Appaltante della Regione Basilicata, degli enti del SSR, degli enti strumentali della Regione, delle società interamente partecipate dalla Regione e quelle sulle quali la Regione esercita il controllo di cui all'art. 2359 c.c., nonché dei consorzi di bonifica e dei consorzi di sviluppo industriale operanti in Basilicata;
- b. Centrale di Committenza degli enti e delle aziende del Servizio sanitario regionale;
- c. Soggetto aggregatore della Regione Basilicata, ai sensi dell'articolo 9, comma 5, del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66 (Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale), convertito con legge 23 giugno 2014, n. 89.

I soggetti operanti nel territorio regionale diversi dai precedenti hanno la facoltà di aderire alla SUA RB previa sottoscrizione di apposita convenzione.

Il Consiglio dell'ANAC con deliberazione del 23 luglio 2015 ha iscritto nell'elenco dei Soggetti Aggregatori ex art. 9 D.L. 66/2014, per la Regione Basilicata, la Direzione Generale Stazione Unica Appaltante della Regione Basilicata. Da ultimo, i compiti e le funzioni della Direzione Generale Stazione Unica Appaltante sono riassunti all'articolo 14 del Regolamento regionale 10 febbraio 2021 n. 1, "Ordinamento amministrativo della Giunta regionale della Basilicata".

La Stazione Unica appaltante dispone di un Sistema di Gestione per la Qualità oggetto di apposita certificazione rilasciata da società accreditata.

Il Responsabile dell'Anagrafe unica delle Stazioni Appaltati (R.A.S.A.)

Titolare dell'incarico è Maria Grazia Piedilato, titolare della P.O. "Implementazione procedure" istituita



presso la Stazione Unica Appaltante della Regione Basilicata. Quale Responsabile dell'Anagrafe unica per la Stazione Appaltante" (R.A.S.A.) è soggetto responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della Stazione Appaltante stessa.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)

La Giunta regionale ha provveduto con Deliberazione n. 275 del 30 marzo 2018 ad approvare l'organizzazione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) –istituito presso l'Ufficio Risorse Umane – i cui compiti sono disciplinati all'art. 55 e seguenti del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. Con il richiamato provvedimento si sono, altresì, fissate le modalità di funzionamento dell'U.P.D. e ribadite le competenze. In particolare, all'art. 3, comma 12, della disciplina organizzativa, si sottolinea l'importante ruolo dell'UPD di vigilanza sul Codice di Comportamento dell'Ente, in raccordo con le strutture di controllo interno e con il R.P.C.T., conformandosi con le previsioni del Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione. In particolare, il suddetto Ufficio comunicherà al R.P.C.T., con cadenza semestrale, notizie relative alla definizione o all'archiviazione (con relative motivazioni) di eventuali procedimenti disciplinari svolti.

Analisi del contesto esterno

Gli elementi informativi di contesto, desunti da indagini effettuate da istituti a ciò deputati o derivanti da relazioni e documenti ufficiali, sono consultabili nel documento economico di economia e finanza per il Triennio 2024/2026.

Il documento è consultabile al link

<https://www.regione.basilicata.it/giunta/site/giunta/department.jsp?dep=100435&area=3091432&level=2>

In tema di sicurezza pubblica, per quanto di interesse per le finalità del presente documento, si evidenzia come dai dati statistici elaborati attraverso la banca dati interforze SDI risulta che alla fine del 2022 il totale complessivo dei reati in regione ha registrato una flessione del – 10% rispetto al 2021 e del - 14% rispetto al 2019, considerato anno di confronto in quanto anno pre-pandemia. Nei primi dieci mesi del 2023 si è registrata un'analogia flessione rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. I medesimi dati evidenziano tuttavia un aumento nei primi dieci mesi del 2023 dei reati legati al traffico e al consumo di stupefacenti, in specie nell' area del capoluogo di regione, accompagnato da un abbassamento dell'età dei consumatori.

Per quanto riguarda l'ambiente, dal Rapporto ecomafia 2022 realizzato da Legambiente risulta che la regione Basilicata si colloca al 14° posto nella classifica generale delle illegalità ambientali (dati 2021), quindi in peggioramento rispetto al precedente anno (15° posto). Risulta in lieve diminuzione l'ammontare di reati (931 a fronte dei precedenti 978), con una percentuale di reati accertati pari al 3%



del valore nazionale. I settori del ciclo del cemento e dei rifiuti presentano una situazione di illegalità sostanzialmente immutata ma risulta in crescita la quantità di controlli effettuati nel primo dei due settori. Altro dato allarmante riguarda l'illegalità a danno del patrimonio boschivo, in termini di 331 reati accertati nel 2021. Più confortante è il settore dei reati contro il patrimonio culturale, nel quale il dato è sostanzialmente irrilevante (1 furto d'arte avvenuto nel 2021).

Dal rapporto “*Mare Mostrum*” 2023 di Legambiente risulta che nel 2022 sono stati accertati 19.530 reati ambientali lungo le coste italiane, un dato in crescita del 3,2% rispetto all'anno 2021. La Basilicata risulta prima nella classifica delle infrazioni per Km di costa per numero di reati e illeciti amministrativi accertati, seguita quest'anno dall'Emilia Romagna, con 29 infrazioni (era al quarto posto nel 2021), dal Molise (28), dall'Abruzzo (27) e dal Veneto con 24 reati e illeciti amministrativi per ogni chilometro.

È altresì necessario segnalare quanto emerso dalla relazione del Procuratore Generale della Repubblica presso la Corte d'Appello di Potenza, resa in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario del 27 gennaio 2024, circa l'esistenza in Basilicata di un sistema mafioso endemico con pericolosissime infiltrazioni di carattere economico-criminale delle più potenti organizzazioni mafiose campane e calabresi nella parte meridionale del distretto.

Quale ulteriore elemento appare utile riportare l'ultimo dato reso disponibile da Transparency international sull'indice di percezione della corruzione, che classifica i Paesi in base al livello di corruzione percepita nel settore pubblico attraverso l'impiego di strumenti di analisi e di sondaggi affidati ad esperti. Il punteggio finale è attribuito in base ad una scala da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita). L'Italia per l'anno 2022 risulta avere un punteggio di 56 su 100 con un trend di miglioramento dall'anno 2012 pari a 14 punti, che la colloca al 41° posto su 180 paesi.

Stakeholders

Con riferimento alla tipologia dei destinatari dell'attività amministrativa della Regione una mappatura degli utenti è presente nella Carta dei servizi, pubblicata in Amministrazione Trasparente nella sottosezione servizi erogati. Da tale ricognizione risultano le seguenti categorie generali di *stakeholders*:



ISTITUZIONI ED ENTI PUBBLICI	Enti locali (comuni, province, unioni di comuni); Prefetture; Università; Organi di indirizzo politico; Aziende sanitarie e ospedaliere; Centri di ricerca; Consorzi di ricerca delle produzioni agricole; Ufficio scolastico regionale; Camere di commercio; MIBACT; Istituti scolastici; Corte dei conti;
PRIVATI ASSOCIATI	Associazione dei consumatori Associazione di educazione ambientale Associazioni datoriali Sindacati Associazioni sportive Reti di associazioni Enti no profit
CITTADINI E UTENTI	Famiglie Studenti Disoccupati Personale docente Over 65 Consumatori
SOGGETTI ECONOMICI	Imprese Liberi professionisti Soggetti accreditati per la formazione e l'erogazione di servizi del lavoro Consorzi di tutela delle produzioni agricole Produttori agricoli Tour operator Produttori agricoli Aziende agro-silvo-pastorali Imprese ittiche Imprese boschive Aziende agricole
STAKEHOLDERS INTERNI	Direzioni Generali Uffici Assemblea legislativa Personale



Analisi del contesto interno

Con la L.R. Stat. n. 1 del 17 novembre 2016, la Regione Basilicata ha approvato il nuovo Statuto, successivamente modificato con L. R. Stat. n. 1 del 18 febbraio 2019, recante *“Modifiche all’art. 25 della L.R. Stat. 17 novembre 2016, n. 1 “Statuto della Regione Basilicata”*. A termini di Statuto la Regione è dotata di autonomia legislativa, regolamentare e amministrativa, tributaria e finanziaria e di un proprio demanio e patrimonio. L’autonomia della Regione si esprime altresì nella determinazione della forma di governo. La Regione esercita la propria attività istituzionale attraverso i propri organi, ossia il Consiglio Regionale, la Giunta e il Presidente. Il sistema delle strutture amministrative, a seguito della riforma attuata con Legge regionale n.29 del 30 dicembre 2019, recante *“Riordino degli uffici della Presidenza e della Giunta Regionale e disciplina dei controlli interni”*, e del successivo regolamento n.1 del 10 febbraio 2021, recante *“Ordinamento amministrativo della Giunta regionale della Basilicata”*, si articola in:

- direzioni generali;
- uffici;
- strutture di missione;
- uffici speciali della Presidenza.

Le direzioni generali costituiscono le strutture organizzative di vertice per lo svolgimento di compiti concernenti aree di materie omogenee: risorse umane, organizzazione e affari generali; programmazione e gestione delle risorse strumentali e finanziarie; infrastrutture e mobilità; ambiente, territorio ed energia; politiche agricole, alimentari e forestali; salute e politiche della persona; sviluppo economico, lavoro e servizi alla comunità, stazione unica appaltante. Al fine di assicurare l’unitarietà dell’azione amministrativa e dei processi di innovazione e sviluppo dell’amministrazione è previsto il Comitato di coordinamento delle direzioni generali, composto dal Capo di Gabinetto del Presidente, che lo presiede e lo convoca, dai direttori generali delle direzioni generali regionali e dal Capo dell’ufficio legislativo del Presidente e della Segreteria della Giunta.

Gli uffici speciali della Presidenza costituiscono strutture di livello dirigenziale poste alla diretta dipendenza del Presidente per lo svolgimento di compiti particolari e di servizio per le altre strutture amministrative della Giunta regionale e, nei casi previsti, degli enti regionali, delle società partecipate della Regione e degli enti locali: Autorità di audit dei fondi strutturali dell’Unione europea; Avvocatura regionale; Ufficio per il controllo di gestione e la misurazione della performance; Ufficio per il controllo interno di regolarità amministrativa e per il controllo sugli enti e le società partecipate; Ufficio Affari gestionali per Ufficio di diretta collaborazione del Presidente, Ufficio per le autonomie locali e la sicurezza integrata; Ufficio per la protezione civile; Ufficio per l’amministrazione digitale, Ufficio politiche per i sistemi culturali, turistici e la cooperazione.

Particolare attenzione merita il disegno organizzativo regionale per l’attuazione del PNRR, che prevede la



responsabilità di indirizzo, impulso e coordinamento generale del Presidente della Regione e degli Assessori della Giunta regionale. Con la DGR. n. 219/202 è stata istituita la Struttura di Missione che svolge la propria attività sotto la direzione del Capo Gabinetto del Presidente. Detta struttura svolge compiti di impulso e coordinamento generale per l'attuazione degli interventi del PNRR e degli altri Piani e Programmi in raccordo con la Direzione programmazione e gestione delle Risorse strumentali e finanziarie. Si avvale di esperti in materie giuridiche ed economiche e del Consigliere del Presidente per compiti di diretta collaborazione in materia di programmazione strategica ed economica e nelle attività relative all'avanzamento e all'attuazione del PNRR e del Piano strategico regionale. Prestano servizio inoltre alcune unità per la cura dei profili più strettamente amministrativi. La Struttura di missione, a sua volta, si interfaccia con i direttori generali e i dirigenti delle direzioni interessate all'attuazione delle singole missioni e misure.

E' compito della Struttura effettuare il monitoraggio sullo stato di attuazione del PNRR con riguardo sia alla quota di risorse destinate alla Basilicata e relative al complesso delle misure a "destinazione territoriale", che vedono la Regione come soggetto attuatore, sia alla quota relativa alle risorse/investimenti "territorializzabili" (ossia acquisibili dalle regioni del Mezzogiorno e dunque anche ricadenti in Basilicata) correlate però a procedure di carattere competitivo gestite a livello nazionale. Si interfaccia, inoltre, con gli esperti selezionati a livello nazionale per il rafforzamento delle capacità amministrative degli enti locali, curando la rendicontazione dei costi per conto del Ministero della Funzione pubblica. In collaborazione con ANCI, la Struttura offre supporto informativo ed apporto tecnico agli amministratori dei comuni interessati alle diverse misure del PNRR, attraverso incontri mirati e webinar su tematiche di interesse comune¹.

In attuazione della delibera di Giunta n. 211 del 29 aprile 2022 è stato approvato un Protocollo d'intesa tra la Regione Basilicata e il Comando regionale della Guardia di Finanza per la definizione di forme di reciproca collaborazione allo scopo di rafforzare le iniziative a tutela della legalità dell'azione amministrativa nell'utilizzo delle risorse rivenienti dal PNRR. I referenti per l'attuazione dell'Accordo per la Regione sono il Presidente della Giunta regionale sul piano programmatico, e la Struttura di Missione PNRR ai fini del coordinamento delle attività e delle procedure.

Con DGR 230/2023 la Giunta ha inoltre definito le direttive per l'implementazione del vigente sistema dei controlli interni regionali con riferimento al PNRR.

Con riguardo al contesto organizzativo interno, nel presente paragrafo meritano di essere evidenziati alcuni aspetti peculiari che più direttamente incidono in termini di opportunità e/o criticità nella pianificazione e

realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione. L'assetto organizzativo funzionale alla



¹ I dati e le informazioni sono tratti dalla Relazione del 19 dicembre 2022 “Il Piano nazionale di ripresa e resilienza in Basilicata. Stato dell’arte”, redatta dalla Struttura di missione PNRR



strategia anti-corruttiva si avvale della presenza di una rete di referenti per la trasparenza presso le direzioni generali. In particolare, nell'ottica del rafforzamento del presidio della trasparenza e dell'anticorruzione, in occasione dell'attribuzione delle posizioni organizzative sono state previste declaratorie di funzioni comprendenti specifici compiti connessi alla gestione degli adempimenti di prevenzione della corruzione e trasparenza, nonché funzioni di referente per tali tematiche per il settore di competenza. L'interazione tra pianificazione della performance e pianificazione della prevenzione della corruzione è inoltre favorita dalla declinazione degli obiettivi di anticorruzione e trasparenza in specifici obiettivi trasversali di performance e dalla presenza di un'unica struttura organizzativa di supporto al RPCT titolare delle funzioni sia in materia di anticorruzione che di performance. Permangono tuttavia elementi di criticità relativi alla grave insufficienza di unità a supporto del RPCT, nonché alla necessità di potenziare il livello formativo del personale in tali materie allo scopo di rafforzare l'interesse e la sensibilità per i temi dell'etica e della legalità. La formazione, infatti, ha lo scopo di fornire a coloro che operano nella pubblica amministrazione un apparato di strumenti volti ad acquisire una maggiore consapevolezza nell'esercizio delle pubbliche funzioni, valorizzando al contempo le competenze trasversali funzionali allo svolgimento di attività amministrative considerate a più elevato rischio di corruzione.

L'acquisizione di un maggior grado di sensibilità e consapevolezza è auspicabile anche al fine di favorire lo sviluppo di atteggiamenti e comportamenti più collaborativi per lo svolgimento delle attività di competenza delle strutture. In tale ottica, nel corso del 2023 la struttura del RPCT ha inteso rafforzare il ricorso alla valutazione condivisa e alle procedure di consultazione, partendo dai contenuti della programmazione anti-corruttiva (misure di prevenzione e elenco dei titolari degli obblighi di trasparenza) e proseguendo con atti regolatori inviati in bozza per le valutazioni e le osservazioni di competenza. È stata inoltre svolta l'attività di informazione e divulgazione di atti rilevanti per la disciplina della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Per una più agevole e corretta attività degli Uffici è altamente auspicabile che si proceda anche al completo superamento delle modalità manuali di caricamento dei dati e delle informazioni in Amministrazione Trasparente, a favore del popolamento automatico.

Sistema di gestione e mitigazione del rischio corruttivo

Nell'ambito dell'analisi del contesto interno, ai fini della definizione della strategia di prevenzione della corruzione assume un ruolo centrale la mappatura dei processi, consistente nell'individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi dal punto di vista dell'esposizione ai rischi corruttivi. A partire dal 2020, nell'ottica del miglioramento continuo del Sistema di gestione del rischio corruttivo e in un assetto organizzativo in evoluzione, si è ritenuto opportuno procedere ad una nuova mappatura, così da favorire una migliore individuazione del contesto entro cui sviluppare la valutazione del rischio corruttivo, dando applicazione



graduale al nuovo approccio metodologico qualitativo di cui al PNA 2019, nelle more della completa



definizione di tale nuovo assetto. Nel corso del 2023, in attuazione di uno specifico obiettivo strategico disposto dall'organo di indirizzo politico con la DGR 14/2023 e opportunamente declinato nel P.I.A.O. 2023/2025, è stato elaborato un aggiornamento della metodologia per la gestione del rischio che intende favorire la corretta attuazione del sistema anche nell'ottica dell'integrazione con gli obiettivi di performance e di una migliore interlocuzione e collaborazione con le strutture organizzative attraverso la semplificazione delle fasi del processo e lo snellimento della modulistica a supporto.

In ossequio alle linee indicate dall'Anac nell'Allegato 1 del PNA 2019, la metodologia così aggiornata è stata opportunamente sottoposta alla valutazione dell'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito quale soggetto coinvolto nel processo con compiti di supporto metodologico al RPCT, nell'ambito delle proprie competenze specifiche. L'esame da parte dell'Autorità di valutazione regionale è in corso. Con riferimento al triennio di programmazione 2024/2026 si procederà ad aggiornare la mappatura dei processi sia sulla base di tale nuova metodologia, sia del nuovo assetto organizzativo che seguirà all'avvio della nuova legislatura all'esito delle consultazioni elettorali regionali della primavera 2024.

Nel corso del 2023 la mappatura approvata con il P.I.A.O. 2022-2024 è stata integrata con i processi afferenti alla gestione delle risorse PNRR, come suggerito dall'Anac nel PNA 2022. Tale integrazione è stata effettuata mediante l'individuazione delle strutture competenti, l'affiancamento e la collaborazione con le stesse per l'illustrazione della metodologia utilizzata e la compilazione delle apposite schede. Sono stati mappati 22 processi relativi a diverse aree di rischio (provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario con e senza effetto economico, contratti pubblici, incarichi e nomine, piani programmi e progetti, controlli, verifiche ispezioni e sanzioni). Al fine di una graduale implementazione di una mappatura integrata sono state sviluppate, in apposite tabelle, anche le integrazioni degli obiettivi di performance collegati al valore pubblico con le misure di prevenzione della corruzione. Tale attività, affrontata con un approccio sperimentale in ragione delle prime applicazioni del nuovo modello di programmazione integrata, dovrà trovare un più sistematico sviluppo nel corso della programmazione 2024/2026 anche grazie all'applicazione della nuova metodologia di risk management in corso di valutazione da parte dell'Autorità regionale per la valutazione e il merito.

A seguito dell'approvazione dell'aggiornamento del PNA 2023, la struttura del RPCT, nel dare opportuna informativa dei suoi principali contenuti, ha invitato tutti gli Uffici a valutare la necessità di mappare nuovi processi di competenza o di aggiornare quelli già mappati relativi alla gestione degli affidamenti, ivi compresi gli affidamenti connessi al PNRR, alla luce degli eventi rischiosi e delle relative misure di prevenzione esemplificati nelle Tabelle 1 e 2 del PNA.



A seguito di ciò, nella logica del continuo aggiornamento e integrazione della strategia anti-corruttiva, il presente documento, nelle schede allegate, dà conto dell'aggiornamento della mappatura di tre processi fatta pervenire dall'Ufficio Speciale per la protezione civile per le seguenti aree di rischio:

area di rischio 3: contratti pubblici;

area di rischio 11: procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione.

Per le ragioni illustrate, fermo restando l'aggiornamento sopra riportato, con il presente atto viene confermata la mappatura vigente, come integrata con il P.I.A.O. 2023/2025 e il connesso registro dei rischi, nelle more della nuova attività di mappatura dei processi e analisi, ponderazione e trattamento dei rischi che dovrà basarsi sulla nuova metodologia e dovrà tenere conto dell'assetto organizzativo che seguirà alla nuova legislatura.

Monitoraggio delle misure generali e specifiche

Con riguardo al monitoraggio dell'attuazione delle misure, le strutture hanno ricevuto apposito format per l'autovalutazione. La scadenza per i riscontri inizialmente fissata al 30 novembre 2023 è stata poi differita dal Comitato di Coordinamento delle Direzioni generali al 20 dicembre, al fine di evitare sovrapposizioni con altre scadenze relative a concomitanti adempimenti che avrebbero comportato l'impossibilità di rispondere nei termini. Ciò ha favorito un buon livello di partecipazione all'attività di rendicontazione nel rispetto delle scadenze. Nell'ambito delle misure generali, positivi riscontri riguardano il codice di comportamento, rispetto al quale viene riferita l'avvenuta attività di diffusione presso il personale e l'attenta attività di vigilanza. In proposito giova segnalare che nel novembre 2023, nell'ambito delle giornate formative rivolte a tutto il personale neoassunto della Giunta, il codice di comportamento è stato portato a conoscenza dei partecipanti. Rispetto alla formazione, la misura è stata attuata sia con giornate formative rivolte al personale dirigenziale e di elevata qualifica per i temi legati alla trasparenza (in particolare sul nuovo regime di pubblicazione dei contratti pubblici), sia a tutto il personale del comparto in relazione al tema del whistleblowing, in considerazione delle novità normative e della implementazione da parte dell'ente della nuova disciplina di cui al D.lgs. 24/2023. Nell'attività formativa sono stati coinvolti anche i referenti degli enti strumentali e delle società e organismi di diritto privato facenti parte della Rete della Trasparenza istituita con DGR n. 855/2022. Il personale a supporto del RPCT e lo stesso Responsabile hanno partecipato ad una giornata formativa afferente al tema dell'anticiclaggio, mentre l'ufficio Risorse Umane e Organizzazione ha curato l'adesione alla piattaforma "Syllabus", iscrivendo tutti i dipendenti regionali e assegnando il corso dal titolo: "La trasformazione sostenibile per la Pubblica Amministrazione - CONOSCERE IL RUOLO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE PER LA TRASFORMAZIONE SOSTENIBILE".



È inoltre proseguita la partecipazione della Regione alle iniziative formative – “Valore PA” rivolto a 42 dipendenti di ruolo su indicazione delle Direzioni Generali.

Quanto alla misura della rotazione ordinaria l’Ufficio responsabile ha riferito che la rotazione è stata attuata in sede di conferimento dei nuovi incarichi dirigenziali (DGR 906/2021) mentre per gli incarichi di posizioni organizzative la rotazione è stata attuata in sede di conferimento dei nuovi incarichi nel 2021, incarichi aventi durata triennale. Successivamente, gli avvisi di selezione nel corso del 2022 e del 2023, conseguenti a rivisitazioni organizzative, hanno concorso ad un’ulteriore rotazione. Non si sono verificati casi di rotazione straordinaria.

La misura del *pantouflage* è stata attuata attraverso l’acquisizione delle dichiarazioni rilasciate dai dipendenti all’atto del pensionamento; tuttavia, nella programmazione del presente anno dovrà essere prevista e attuata l’attività di verifica a campione, non realizzata nel 2023 dall’Ufficio titolare della misura a causa di carenza di personale.

Sempre nell’ambito delle misure generali si evidenzia che la Stazione Unica appaltante della Regione, in continuità con quanto posto in essere negli anni precedenti, ha ulteriormente implementato le misure obbligatorie individuate nella mappatura dei processi. Tale implementazione si è attuata principalmente attraverso l’adozione di modelli organizzativi trasfusi sia nel proprio “Sistema di Gestione per la Qualità, sia nell’ambito del proprio “Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni”. Entrambi i sistemi sono stati ritenuti conformi, rispettivamente, allo Standard UNI EN ISO 9001:2015 e ISO UNI CEI EN ISO/IEC 27001: 2017, come da Certificazioni rilasciate da apposita società accreditata. Inoltre, nella piena consapevolezza degli ambiti di competenza rispettivamente propri della SUA-RB e degli Enti Committenti, ai fini della corretta instaurazione della procedura di gara, vengono attuate le direttive impartite dalla stessa SUA-RB con la DGR n. 846/2019 e la DGR n. 713/2020.

La stessa SUA-RB con riferimento alla misura Patti di integrità negli affidamenti ha dato conto della relativa attuazione per il 2023.

La misura del *whistleblowing* è stata correttamente attuata con l’adozione di specifica disciplina interna (approvata con DGR 437/2023), con la quale l’amministrazione ha inteso conformarsi alle nuove prescrizioni normative definendo le modalità di gestione delle segnalazioni, nonché le modalità seguite per tutelare la riservatezza dell’identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e dell’identità di eventuali soggetti legittimati alle misure di tutela. Ai sensi dell’art. 4, comma 5, del d.lgs. 24/2023 nonché delle indicazioni elaborate dall’Anac, la gestione del canale di segnalazione interna di cui al medesimo articolo è affidata al Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza. Lo stesso può avvalersi di un gruppo appositamente costituito e dei funzionari dell’Ufficio di supporto. Il procedimento di



gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni contatto successivo alla stessa. In proposito è bene comunque precisare che la tutela della riservatezza non implica che le segnalazioni debbano essere anonime, in quanto colui che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela prevista dall'istituto.

La disciplina è stata pubblicata sul portale della Giunta regionale in Amministrazione trasparente al link <https://www.regione.basilicata.it/giunta/site/giunta/departament.jsp?dep=100435&area=3092020&level=2> e per favorire la maggiore conoscibilità da parte del personale è stato anche attivato apposito link nella intranet regionale. Nel 2023 non sono pervenute segnalazioni.

La misura dell'astensione in caso di conflitto di interesse risulta in larga parte presidiata, così come quella relativa al conferimento degli incarichi istituzionali ed extra-istituzionali, nonché la formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la P.A.

Quanto alla misura della inconfiribilità e incompatibilità vengono acquisite le dichiarazioni; tuttavia, è necessario rafforzare l'attività di verifica, anche a campione. In proposito giova segnalare che nel corso del 2023 sono state predisposte apposite linee guida da parte della struttura del RPCT con lo scopo di rafforzare la regolamentazione interna e agevolare l'applicazione della misura. Il documento è stato posto in consultazione ed è in corso la verifica da parte dell'Ufficio competente per la informatizzazione della nuova modulistica annessa. A tale ultimo proposito l'ANAC ha posto in consultazione dal 25 gennaio e fino al 14 febbraio 2024 dei modelli standard di cui si terrà conto per la definitiva adozione della modulistica regionale.

Con riguardo alla misura Monitoraggio tempi procedurali con nota prot. n. 5167 del 9/1/2024, è stato inviato a tutte le strutture apposito report per i procedimenti ad istanza di parte. I riscontri sono in corso di acquisizione e gli esiti saranno pubblicati in Amministrazione Trasparente.

Riguardo, infine, all'assolvimento degli obblighi di trasparenza, l'anno appena trascorso è stato caratterizzato da una serie di interventi di adeguamento della piattaforma di Amministrazione Trasparente alle numerose e complesse indicazioni normative e regolamentari dell'Anac in particolare per la sottosezione Bandi di gara e contratti, tuttora in corso.

Le strutture hanno collaborato con la struttura di supporto del RPCT in occasione del monitoraggio annuale dell'Anac per il tramite dell'ARVM, provvedendo sia alla rimozione di dati ai sensi dell'art. 8 del D.lgs. 33/2013, sia attivandosi nella verifica dei contenuti. Gli esiti del monitoraggio di cui alla delibera Anac 203/2023 sono pubblicati nella apposita sottosezione di Amministrazione Trasparente.



Per quanto attiene alle misure specifiche programmate nel 2023, le stesse sono riportate nella tabella seguente con il relativo report di attuazione.

Misura	Termini	Indicatori	Responsabile	Tipologia	Attuazione
Inconferibilità incompatibilità, conflitti di interesse	31/12/2023	Linee guida	RPCT Ufficio Legislativo	Regolazione	Il documento è stato predisposto in bozza e sottoposto a valutazione partecipata e verifica per l'implementazione informatica della modulistica.
Antiriciclaggio	31/12/2023	Disciplina e nomina Soggetto gestore	RPCT Ufficio Legislativo	Regolazione	Con DGR 693/2023 è stato individuato il Gestore delle segnalazioni e definito le procedure interne. In data 13 dicembre 2023 il RPCT insieme a due dipendenti dell'Ufficio ha partecipato ad una giornata formativa sul tema.
Obblighi di pubblicazione – sottosezione Bandi di gara e contratti	31/12/2023	Adeguamento della sottosezione alle nuove prescrizioni del PNA 2022	Ufficio Amministrazione digitale	Trasparenza	La sottosezione è stata adeguata alla nuova alberatura e sono state poste in essere le iniziative utili a migliorare il livello di trasparenza dei contenuti dei dati/atti secondo il principio di gradualità dell'adeguamento alle nuove disposizioni di cui al PNA 2022 – allegato 9, principio contenuto sia in detto PNA che nella programmazione regionale (sezione rischi corruttivi e trasparenza del P.I.A.O. 2023/2025).
Vigilanza sugli enti vigilati, controllati e partecipati	Entro il 31/12 di ciascun anno	Report	RPCT	Controllo	Con nota del 19/12/2023 trasmessa agli enti è stata implementata l'attività di vigilanza. La documentazione è in corso di acquisizione.
Formazione in materia di anticorruzione e trasparenza per gli enti vigilati, controllati e partecipati	Entro il 31/12 di ciascun anno	giornate formative	RPCT	Formazione	È stata svolta una giornata formativa sul tema del Whistleblowing rivolta anche ai referenti della rete per l'integrità costituita con DGR 855/2022
Aggiornamento della metodologia del risk management	31/12/2023	Documento da sottoporre alla ARVM	RPCT	Semplificazione	La proposta di aggiornamento è stata redatta e trasmessa il 20/12/2023 all'ARVM per le valutazioni di competenza
Aggiornamento semestrale registro degli accessi	31/07/2023 31/01/2024 31/07/2024 31/01/2025	Report	Tutte le strutture	Trasparenza	E' stato aggiornato il registro degli accessi al 30 giugno 2023. Con nota prot. 5167 del 9.1.2024 sono state invitate tutte le



	31/07/2025 31/01/2026				strutture a fornire i dati riferiti al secondo semestre. È in corso la pubblicazione dei riscontri.
Relazione annuale RPCT	Entro il 15/12 di ciascun anno (salvo proroga di legge)	Pubblicazione su AT	RPCT	Trasparenza	Misura attuata entro il termine del 31 gennaio stabilito dall'Anac
Adeguamento dell'Elenco titolari degli obblighi di pubblicazione alle indicazioni di cui al PNA 2022	31/12/2023	Elenco aggiornato	Tutte le strutture RPCT	Trasparenza	L'adeguamento è stato effettuato ad eccezione della sottosezione Bandi di gara e contratti che è in corso di aggiornamento alla luce delle nuove previsioni.
Attivazione spazio informativo sul portale regionale relativo al PNRR	31/12/2023	Spazio attivato	Ufficio responsabile del portale Amministrazione digitale	Trasparenza	L'Ufficio Amministrazione Digitale ha provveduto all'attivazione dello spazio tecnico https://pnrr.regione.basilicata.it/

Complessivamente, con riguardo all'attività di monitoraggio, nell'ottica del miglioramento continuo, sarà utile rafforzare l'attività di affiancamento e supporto agli uffici, compatibilmente con le risorse assai esigue della struttura di supporto del RPCT, al fine di migliorare ulteriormente la qualità dei riscontri e superare talune incongruenze negli stessi.

Raccordo tra performance e prevenzione della corruzione

L'interazione tra pianificazione della performance e pianificazione della prevenzione della corruzione è stata favorita nell'anno appena trascorso anche dalla declinazione degli obiettivi di anticorruzione e trasparenza in specifici obiettivi trasversali di performance con pesi, indicatori e target definiti dal Comitato di coordinamento delle direzioni generali, ai sensi delle disposizioni del Sistema di misurazione e valutazione della performance. Nello specifico, il Comitato ha stabilito quale obiettivo di salute organizzativa la redazione della Carta dei servizi (attribuendo allo stesso il peso pari al 10%) con riferimento ad almeno un servizio erogato da ciascun Ufficio (esterno, intermedio, interno) al fine del progressivo completamento della carta dei servizi dell'Ente, unitamente alla mappatura degli *stakeholders* relativi al servizio considerato. Le schede aggiornate secondo il format fornito agli uffici dal RPCT sono in corso di pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente.



Il Comitato ha inoltre assunto quale obiettivo organizzativo trasversale il miglioramento del livello di efficacia delle attività di prevenzione della corruzione e della Trasparenza (con attribuzione del peso pari al 5%) impegnando la dirigenza alla rendicontazione delle attività attraverso la trasmissione al Responsabile anticorruzione, della scheda di monitoraggio, secondo il format fornito dalla struttura del Responsabile medesimo. I riscontri sono stati sopra illustrati.

Programmazione delle misure generali di prevenzione del rischio

Nell'ambito della strategia di gestione del rischio sono previste misure "generali" e misure "specifiche", in coerenza con le indicazioni contenute nel PNA 2019. Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione; le misure specifiche agiscono invece in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici. Pur traendo origine da presupposti diversi, sono parimenti importanti e utili ai fini della definizione complessiva della strategia. Di seguito sono riportate le misure di prevenzione di carattere generale programmate. Su ciascuna di esse sarà effettuata l'attività di monitoraggio della relativa attuazione da parte degli Uffici.

Rotazione

Con riguardo alla misura generale della rotazione la Giunta ha approvato le "*Linee guida per la gestione della rotazione ordinaria e straordinaria del personale della Regione Basilicata*" con D.G.R. n. 9 del 14 gennaio 2020. Con riguardo alla rotazione ordinaria, intesa quale strumento ordinario di organizzazione ed utilizzo ottimale delle risorse umane, le Linee guida ne definiscono i criteri e le modalità di attuazione. In particolare, i criteri previsti in sede di applicazione della misura della rotazione ordinaria sono i seguenti:

- *estensione funzionale*: la rotazione ordinaria per il personale non dirigenziale "può essere limitata all'interno dell'ufficio o del Dipartimento o delle Strutture equiparate, purché si realizzi una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità affidati ai dipendenti";
- *estensione territoriale*: la rotazione ordinaria "può avere carattere territoriale, fermi restando i vincoli di carattere soggettivo";
- *gradualità*: la rotazione ordinaria è programmata "secondo un criterio di gradualità per mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria, interessando dapprima il personale che svolge compiti e attività nell'ambito di strutture amministrative maggiormente esposte a fenomeni corruttivi, come individuate nel P.T.P.C., per poi interessare anche le strutture con un livello di esposizione al rischio più basso";



- *temporaneità degli incarichi*: per gli incarichi dirigenziali "la durata degli incarichi non può essere inferiore a tre anni, né superare il termine di cinque anni e tali incarichi non possono essere attribuiti, neppure a seguito di procedura di selezione, al medesimo dirigente per più di dieci anni di seguito". Per i funzionari titolari di incarichi di Posizione organizzativa (PO) "l'incarico può essere rinnovato e non può essere attribuito, neppure a seguito di procedura di selezione, al medesimo dipendente per più di 9 anni di seguito";
- *onnicomprendività*: la rotazione del personale interessa tutto il personale della Regione;
- *competenza*: il dipendente interessato dalla rotazione dovrà comunque possedere le competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa;
- *attitudini e capacità professionali*: nell'attuare la rotazione dovrà comunque effettuarsi una valutazione delle attitudini e delle capacità professionali dei singoli, fatta salva l'attivazione di misure di formazione volte a programmare adeguate attività di affiancamento propedeutiche alla rotazione.

Le già menzionate Linee guida indicano anche i casi in cui la misura della rotazione ordinaria non trova applicazione, ossia le ipotesi di infungibilità, continuità, autonomia e indipendenza delle funzioni svolte da alcuni dipendenti. Disciplinano altresì la formazione quale misura di prevenzione della corruzione sia complementare che alternativa alla rotazione ordinaria ed individuano anche le misure alternative alla rotazione e le modalità del relativo monitoraggio. Rispetto a tale misura generale nel prossimo triennio sarà monitorato il rispetto dell'applicazione dei criteri di rotazione del personale dirigenziale e di comparto attraverso l'acquisizione da parte del RPCT di un resoconto relativo all'annualità di riferimento da parte delle strutture interessate.

Misura	Responsabili	Indicatore	Tempi
Osservanza delle linee guida di cui alla D.G.R. n. 9/2020 con riferimento agli incarichi dirigenziali conferiti	Ufficio Risorse Umane e Organizzazione	Report al RPCT	Entro il 30 /11 di ciascun anno
Osservanza delle linee guida di cui alla D.G.R. n. 9/2020 con riferimento agli incarichi di elevata qualifica conferiti	Ufficio Risorse Umane e Organizzazione	Report al RPCT	Entro il 30/11 di ciascun anno



Formazione

L'attività formativa riveste un'importanza fondamentale poiché consente l'acquisizione di maggiore consapevolezza nell'esercizio delle pubbliche funzioni valorizzando competenze trasversali funzionali allo svolgimento di attività amministrative considerate a più elevato rischio di corruzione. Le iniziative introdotte registrano sempre un buon livello di coinvolgimento del personale e di interazione con i docenti. In considerazione della rilevanza della misura della formazione e del carattere trasversale della stessa, nella programmazione 2024/2026 dovrà essere rafforzato il coordinamento con l'Ufficio Risorse Umane per la programmazione e la realizzazione di programmi formativi sui temi generali della prevenzione della corruzione a favore della generalità dei dipendenti nonché su specifici temi d'interesse.

In particolare, dovrà essere programmato e realizzato un percorso formativo riguardante l'antiriciclaggio in coerenza con l'obiettivo strategico della Giunta e da quanto dallo stesso stabilito con le delibere 230/2023 e 693/2023.

Nella programmazione delle attività formative si terrà conto anche degli obiettivi strategici fissati dalla Giunta con particolare riguardo alla tematica dell'antiriciclaggio.

Misura	Responsabili	Indicatori	Tempi
Programmazione di percorsi formativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	Ufficio Risorse Umane e Organizzazione RPCT	Programma formativo elaborato	Entro il 31/12 di ciascun anno
Realizzazione dei percorsi formativi	Ufficio Risorse Umane e Organizzazione	Giornate realizzate	Entro il 31/12 di ciascun anno

Trasparenza

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione svolge anche le funzioni di Responsabile per la Trasparenza. In tale veste ha il compito di:

- controllare l'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- segnalare all'organo di indirizzo politico, all'O.I.V., all'A.N.AC. e, nei casi più gravi, all'Ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare e delle altre forme di responsabilità;



- controllare ed assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico a dati e documenti ex art. 5 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.

Nel contesto amministrativo in esame, il Responsabile è autorizzato ad accedere a tutti gli atti che soggiacciono all'obbligo di pubblicazione; le funzioni di monitoraggio inerenti agli adempimenti in materia di trasparenza vengono svolte mediante il supporto di personale dipendente in servizio presso l'Ufficio per il controllo di gestione e la misurazione della performance ai sensi del regolamento n. 1/2021. Inoltre, il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge è garantito dai Dirigenti responsabili degli Uffici, supportati dalla rete dei Referenti della Trasparenza con il compito di vigilare e monitorare la corretta pubblicazione dei dati e delle informazioni. Nel corso del 2023 è stata condotta l'attività di verifica sulle pubblicazioni e di segnalazione di necessari aggiornamenti o di rimozione di dati ai sensi dell'art. 8 del Dlgs 33/2013, richiamando le strutture sia per le vie brevi che con note circolari all'attenta osservanza di tali obblighi e segnalando le criticità rilevate. È proseguita l'attività di informazione e richiamo all'osservanza degli obblighi e di rispetto della qualità delle pubblicazioni con interlocuzioni e note circolari consultabili nell'apposita sottosezione di Amministrazione trasparente. È stato assicurato il supporto consulenziale alle strutture attraverso la somministrazione di appositi format per la pubblicazione delle informazioni e dei dati. Nel prossimo triennio dovrà continuare l'attività di indirizzo e monitoraggio periodico mediante somministrazione di format a cura del RPCT e personale di supporto. Considerata la rilevanza del tema, la trattazione della misura di che trattasi costituisce una sezione fondamentale e integrante della presente sezione, alla quale si rinvia.

Misura	Responsabili	Indicatore	Tempi
Osservanza degli obblighi di trasparenza ai sensi del d.lgs. 33/2013, della L.190/2012 e delle altre disposizioni vigenti	Tutti i titolari degli obblighi di trasparenza come da elenco allegato	Report al RPCT	Monitoraggio annuale
Monitoraggio in occasione delle annuali attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte della Regione di competenza dell'Autorità per la valutazione e il merito sul campione di sottosezioni di AT stabilite dall'Anac con propria delibera	I titolari delle strutture interessate	Report al RPCT	Secondo delibera Anac

Rotazione straordinaria

La rotazione straordinaria si configura quale misura di prevenzione della corruzione di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi, in applicazione dell'art. 16, co. 1, lett. l-quater) del d.lgs. n. 165/2001



che espressamente prevede la rotazione «*del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva*». La Regione Basilicata ha disciplinato l'istituto della rotazione straordinaria nell'ambito di apposite "Linee guida per la gestione della rotazione ordinaria e straordinaria del personale della Regione Basilicata" approvate con la già citata D.G.R. n. 9 del 14 gennaio 2020. Con delibera n. 345/2020 l'ANAC ha fornito chiarimenti in ordine all'organo competente a adottare il provvedimento di rotazione straordinaria nel caso in cui tale rotazione interessi il direttore generale, individuandolo nell'organo politico che ha conferito l'incarico, che dovrà valutare se confermare o meno il rapporto fiduciario. In ogni caso la competenza all'adozione del provvedimento di rotazione straordinaria non può essere posta in capo al RPCT. In tal senso è anche la disciplina approvata dalla Giunta regionale che prevede per il caso in cui l'avvio del procedimento penale riguardi il D.G., che la Giunta provveda alle valutazioni conseguenti.

Misura	Responsabili	Indicatore	Tempi
Rotazione straordinaria del personale nei casi di avvio di procedimenti penali e disciplinari per condotte di natura corruttiva (art. 16, c. 1, lett. 1-quater Dlgs. 165/2001)	Direzioni Generali Ufficio Risorse Umane	Report al RPCT sull'applicazione della misura al verificarsi dell'evento	Al verificarsi dell'evento

Codice di comportamento

Tra le misure obbligatorie per la prevenzione della corruzione, il codice di comportamento è lo strumento atto a regolare le condotte dei funzionari pubblici e orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico. Ai sensi dell'art. 54, co. 5, del d.lgs. 165/2001, con D.G.R. n. 953 del 30 luglio 2014, la Giunta regionale ha approvato il Codice di comportamento dei dipendenti regionali. Il documento rappresenta una delle azioni e delle misure principali di attuazione della strategia di prevenzione della corruzione a livello decentrato in quanto specifica e integra i doveri di comportamento del codice nazionale di cui al D.P.R. n. 62/2013. Le successive novità normative e le nuove indicazioni da parte dell'A.N.AC. hanno reso opportuno un aggiornamento del codice regionale vigente. A tal fine e secondo le modalità procedurali fissate dalla normativa in materia, con D.G.R. n. 44 del 1° febbraio 2023 è stato approvato l'aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti regionali alla luce delle Linee guida ANAC n. 177/2020, nonché dei principi contenuti nel D.L. 36/2022, conv. in L. 79/2022. Il testo è stato adottato in prima lettura dalla Giunta con D.G.R. n. 778 del 23 novembre 2022, corredata di relazione illustrativa, ed è stato poi sottoposto ad apposita procedura di consultazione pubblica rivolta agli *stakeholders* interni ed esterni, tramite pubblicazione sul portale regionale dell'Avviso di consultazione, unitamente al format per l'invio di osservazioni e contributi. La conoscibilità dell'iniziativa è stata assicurata grazie ad un apposito comunicato



sul web regionale. Ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D.lgs. 165/2001, è stato acquisito il parere dell'Autorità Regionale per la valutazione e il merito. Tra le principali novità si segnalano le regole di condotta nell'utilizzazione delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei social media, cui è dedicata la Sezione III; l'obbligo del dipendente per ciascuna procedura di gara in cui sia coinvolto di rendere un aggiornamento della dichiarazione di insussistenza di situazioni anche potenziali di conflitto di interessi, nell'ottica di un rafforzamento dei presidi di prevenzione di tali situazioni (art. 9); l'obbligo di rendere nei mesi precedenti alla cessazione del lavoro o dell'incarico, apposita dichiarazione relativa al rispetto del *pantouflage* (art. 10); le regole di comportamento in modalità di lavoro agile o da remoto (art. 15); le regole di condotta per le attività ispettive, sopralluoghi e collaudi, trattandosi di attività particolarmente esposte al rischio di conflitto di interessi e di azioni arbitrarie o trattamenti preferenziali (art. 20). Nel triennio sarà monitorata l'attuazione della misura mediante compilazione di report da parte degli Uffici.

Misura	Responsabili	Indicatore	Tempi
Osservanza e attuazione del codice di comportamento	Tutte le strutture	Report al RPCT sull'attuazione del Codice	Entro il 30/11 di ciascun anno

Astensione in caso di conflitto di interessi

Con riguardo al conflitto di interessi, che si configura tutte le volte in cui la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario possa essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi personali o di terzi con cui il funzionario stesso sia in relazione, la normativa di riferimento – ovvero, principalmente, l'art. 6-bis della L.241/1990 e gli artt. 6 e 7 del DPR 62/2013- stabilisce i casi, le misure di prevenzione e le modalità di gestione. A tale ambito normativo generale si aggiunge l'art. 16 del D.lgs. n. 36/2023 quale norma speciale per il settore della contrattualistica pubblica. L'art. 1, comma 41, della legge n. 190/2012 e s.m.i. ha introdotto, nell'ambito della legge n. 241/1990, il ridetto art. 6 bis (rubricato "*Conflitto di interessi*"). La disposizione stabilisce che "*il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale*". La norma contiene due prescrizioni:

- obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali;
- dovere di segnalazione a carico dei suddetti soggetti.

La norma va letta in maniera coordinata con le disposizioni inserite a tal riguardo nel Codice di comportamento nazionale (DPR 62/2013) e nel Codice di Comportamento dei dipendenti regionale all'art.



9 e all'art. 10. L'art.10 disciplina anche le possibili misure che il dirigente dell'ufficio può adottare all'esito della valutazione della sussistenza del conflitto di interessi segnalata dal dipendente. Le previsioni per gestire correttamente le situazioni di conflitto di interessi sono presenti, inoltre, nella circolare n. 1/2015, recante indicazioni operative in merito. Come già esposto in precedenza, nel corso del 2023 in attuazione dell'attività programmata per tale misura la struttura del RPCT ha elaborato apposite linee guida per rafforzare la regolamentazione interna in merito alle situazioni di conflitto di interessi e alla modalità di controllo delle dichiarazioni rese, al fine di garantire la corretta rilevazione e gestione di tali situazioni. Con nota prot. n. 0263944/2023 il documento è stato trasmesso alla dirigenza nell'ottica della valutazione partecipata e sono in corso approfondimenti tecnici con gli Uffici competenti per l'implementazione informatica della nuova modulistica.

Misura	Responsabili	Indicatore	Tempi
Osservanza dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi (artt. 6 e 7 Dlgs. 62/2013; art. 10 codice di comportamento)	Tutte le strutture	Acquisizione delle comunicazioni da parte del responsabile sovraordinato e valutazione della situazione	Al verificarsi dell'evento

Conferimento incarichi istituzionali ed extra-istituzionali

Lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali da parte di dirigenti o funzionari apicali può senz'altro favorire situazioni di conflitto di interessi in netto contrasto con il buon andamento dell'azione amministrativa, rivelandosi quale sintomo di fenomeni di corruzione. L'art. 53 del d.lgs. 165/2001 disciplina l'incompatibilità e il cumulo di impieghi e di incarichi in capo ai dipendenti pubblici. Il comma 7 dell'articolo dispone che il dipendente pubblico può svolgere incarichi retribuiti se conferiti o autorizzati dall'amministrazione, e a condizione che non sussistano situazioni di conflitto di interessi. Dalla violazione della disciplina in materia deriva la responsabilità disciplinare e l'obbligo di versare i compensi percepiti nel bilancio dell'amministrazione di appartenenza. La Giunta regionale da tempo si è dotata di una propria disciplina (DGR n. 2580/1998) che regola i criteri direttivi e la procedura per la concessione ai dipendenti delle autorizzazioni all'espletamento di incarichi o assunzione di cariche a favore di altri soggetti (pubblici o privati) e della relativa modulistica. Nel triennio sarà attuato il monitoraggio dell'attuazione della misura mediante report da parte degli Uffici.

Misura	Responsabili	Indicatore	Tempi
Osservanza delle disposizioni di cui alla DGR n. 2580/98 in relazione alle comunicazioni e alle autorizzazioni	Tutte le strutture Ufficio Risorse Umane e organizzazione	Report al RPCT	Entro il 30/11 di ciascun anno



Inconferibilità e Incompatibilità

Le situazioni di inconferibilità e di incompatibilità per gli incarichi amministrativi di vertice, dirigenziali, di amministratori in enti pubblici o di diritto privato in controllo pubblico sono disciplinate nel d.l.gs. n. 39/2013. Secondo le definizioni riportate nello stesso decreto, per inconferibilità si intende *“la preclusione, permanente o temporanea, a conferire incarichi previsti dal presente decreto a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale , a coloro 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, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico”*. Per incompatibilità si intende *“l’obbligo per il soggetto cui viene conferito l’incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 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”* (art. 1 del d. lgs. n. 39/2013). Diversamente dalla disciplina dettata in materia di inconferibilità, un’eventuale causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell’interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro. Se nel corso del rapporto viene riscontrata una situazione di incompatibilità, il R.P.C.T. deve effettuare una contestazione all’interessato e la stessa dovrà essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall’incarico e la risoluzione del relativo contratto (art. 19 d.lgs. n. 39/2013). Ai sensi e per gli effetti dell’art. 20, comma 2, del d.lgs. n. 39/2013, nel corso dell’incarico l’interessato presenta annualmente una dichiarazione sull’insussistenza di una delle cause di incompatibilità stabilite *ex lege*. Detta dichiarazione è soggetta a pubblicazione sul sito istituzionale dell’Amministrazione regionale, in virtù di quanto previsto dal comma 4 del succitato art. 20 del d. lgs. n. 39/2013. A tal proposito, per assicurare l’osservanza della disciplina in materia di inconferibilità e incompatibilità di cui al citato d.lgs. n. 39/2013, risulta fondamentale il corretto svolgimento degli adempimenti anteriori al conferimento dell’incarico. In particolare, nel caso di conferimento di un incarico rientrante nel novero di quelli disciplinati dal d.lgs. n. 39/2013 da parte dell’organo politico o da parte delle direzioni generali è indispensabile procedere preliminarmente alla verifica dell’assenza delle cause di inconferibilità/incompatibilità di cui al decreto. La fase preliminare di verifica è di competenza del responsabile del procedimento, che a tal fine deve acquisire le dichiarazioni da parte del soggetto destinatario dell’atto di incarico. Per assicurare l’osservanza della disciplina in materia di inconferibilità e incompatibilità di cui al d.lgs. n. 39/2013 già con la Circolare n. 2/2015 predisposta dal RPC si è segnalata l’opportunità di incentivare una puntuale attività di controllo preliminare all’adozione del provvedimento finale di conferimento dell’incarico. Pertanto, nel corso del 2023 la struttura del RPCT nell’ambito delle linee guida relative alla gestione del conflitto di interessi sopra richiamate ha disciplinato anche gli aspetti



riguardanti le situazioni di incompatibilità e inconfiribilità. Con nota prot. n. 0263944/2023 il documento è stato trasmesso alla dirigenza nell’ottica della valutazione partecipata e sono in corso approfondimenti tecnici con gli Uffici competenti per l’implementazione informatica della nuova modulistica. A tale ultimo proposito, giova segnalare che l’ANAC ha elaborato appositi modelli riferiti agli obblighi dichiarativi di cui al d.lgs. n. 39/2013. Tali modelli, secondo il comunicato ANAC del 25 gennaio 2024, sono stati posti in consultazione per eventuali osservazioni da parte degli interessati entro la data del 14 febbraio. Nella modulistica regionale di cui sopra si terrà conto di tali modelli dell’Autorità.

Misura	Responsabili	Indicatore	Tempi
Acquisizione delle dichiarazioni di insussistenza di cause di inconfiribilità e di incompatibilità ai sensi del D.lgs. 39/2013 e verifiche anche a campione	Tutte le strutture che conferiscono incarichi	Report al RPCT sull’attuazione della misura	Entro il 30/11 di ciascun anno

Attività successive alla cessazione del servizio

La legge n. 190/2012 e s.m.i. ha introdotto un nuovo comma (comma 16 ter) nell’ambito dell’art. 53 del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all’impiego del dipendente successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro. L’ambito della norma è riferito a quei dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell’Amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso quei soggetti privati che siano stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi. I dipendenti interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell’Amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell’atto e, quindi, coloro che abbiano esercitato potestà negoziali con riguardo allo specifico procedimento o procedura (dirigenti, funzionari titolari di funzioni dirigenziali, funzionari titolari di responsabilità di P.O., responsabili di procedimento). I già menzionati soggetti nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l’Amministrazione, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che siano stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli. Altresì, quei soggetti privati che abbiano concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la Pubblica Amministrazione di provenienza dell’ex dipendente per i successivi tre anni ed hanno l’obbligo di restituire compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell’affidamento illegittimo. In occasione della comunicazione di cessazione e, comunque, all’atto della risoluzione del rapporto di lavoro, sono comunicati



al dipendente i divieti di cui all'art. 53 comma 16-ter D.lgs. n. 165/01 gli effetti connessi alla loro violazione. Allo scopo di rafforzare i profili di prevenzione connessi al divieto di *pantouflage* il Codice di comportamento, aggiornato con la DGR 44/2023, all'art. 10 prevede espressamente l'obbligo da parte del dipendente, nei mesi precedenti alla cessazione del lavoro o dell'incarico, di rendere all'amministrazione una dichiarazione con la quale si impegna al rispetto di tale divieto. Come già evidenziato, dal monitoraggio della misura nel 2023 è risultato che all'atto del pensionamento il personale ha rilasciato apposita dichiarazione, mentre non è stato possibile attuare l'attività di verifica a campione che dovrà pertanto essere attuata nell'attuale periodo di programmazione.

Misura	Responsabili	Indicatore	Tempi
Divieto di svolgere per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro attività lavorative o professionali presso i soggetti privati destinatari dell'attività svolta in virtù dei poteri autoritativi o negoziali	Ufficio Risorse Umane e Organizzazione	Inserimento nei contratti di assunzione e negli atti di incarico di specifica clausola sul pantouflage	Monitoraggio del RPCT entro il 30/11 di ciascun anno
	Ufficio Risorse Umane e Organizzazione	Verifica su un campione pari al 5% di cessati dal servizio nei tre anni precedenti all'anno della verifica in via prioritaria tra i soggetti che abbiano rivestito ruoli apicali	Report al RPCT entro il 30/11 di ciascun anno

Formazione di commissioni, assegnazioni agli Uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione

L'art. 35 bis, introdotto dalla legge 190/2012 nel d.lgs. 165/2001, pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli Uffici regionali considerati a più elevato rischio di corruzione. La norma, in particolare, prevede: *“Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per 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;

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

La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari". Con riferimento alle lettere a) e c) dell'articolo de quo, è necessario che il Responsabile p.t. della struttura regionale cui compete provvedere alla costituzione della commissione acquisisca da parte dei componenti indicati per la funzione idonea dichiarazione sostitutiva di certificazione nei termini ed alle condizioni di cui all'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000. Ricorrendo la richiamata condizione ostativa, l'incarico non potrà essere conferito. In caso di violazione di tale specifica previsione di inconfiribilità, l'incarico è nullo ai sensi dell'art. 17 del d. lgs. n. 39/2013. Trovano di conseguenza applicazione le sanzioni di cui all'art. 18 del succitato decreto attuativo n. 39/2013. Allo scopo di evitare l'invalidazione degli atti del collegio, è opportuno che la dichiarazione sia rinnovata all'atto di insediamento della commissione qualora intercorra un lungo lasso di tempo tra la data del conferimento e l'effettiva assunzione dell'incarico. Quanto alla lettera b) del succitato articolo 35 bis è indispensabile che gli interessati, all'atto dell'assegnazione ad uno dei già menzionati Uffici, rendano le dichiarazioni sostitutive di certificazione in ordine all'insussistenza della condizione ostativa in parola. Tale adempimento, per quanto concerne il conferimento di incarichi dirigenziali (interni ed esterni), risulta assolto con la dichiarazione sulla insussistenza di alcuna delle cause di inconfiribilità ed incompatibilità, previste dal su richiamato d.lgs. n. 39/2013, che i dirigenti rendono prima dell'assunzione dell'incarico. La stessa dichiarazione, invece, andrà specificatamente acquisita all'atto del conferimento, a favore di funzionari di incarichi di posizione organizzativa che implicino l'esercizio delle attività a rischio sopra descritte. Qualora la condizione impeditiva si appalesi nel corso del rapporto a seguito di attività ispettive o mediante specifiche segnalazioni, il R.P.C.T. effettuerà la dovuta contestazione nei confronti dell'interessato, il quale, previo contraddittorio, dovrà essere rimosso dall'incarico dirigenziale o di responsabilità. Per ciascun anno del triennio 2024/2026 si continuerà il monitoraggio attraverso l'acquisizione del riscontro dell'attuazione delle disposizioni previste dall'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001.



Misura	Responsabili	Indicatori	Tempi
Verifica e monitoraggio dell'applicazione delle disposizioni previste dall'art. 35-bis del Dlgs. 165/2001	Tutte le strutture	Monitoraggio mediante l'acquisizione del riscontro dell'attuazione della misura da parte delle strutture interessate	Entro il 30/11 di ciascun anno

Patti di integrità negli affidamenti

I patti d'integrità costituiscono un insieme di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario per la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Si tratta di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

La Regione Basilicata, con Deliberazione di Giunta regionale n. 1347/2017, ha approvato il patto di integrità sugli affidamenti di appalti pubblici da parte della Stazione Unica Appaltante della Regione SUA-RB. La dichiarazione di accettazione del Patto di Integrità, redatta secondo lo schema allegato alla DGR 1347 dell'11/12/2017, viene sistematicamente richiesta, a pena di esclusione, nelle gare bandite dalla SUA-RB, insieme a copia del Patto di integrità firmato digitalmente. Per il triennio di programmazione si continuerà a monitorare l'attuazione della misura.

Misura	Responsabili	Indicatori	Tempi
Inserimento della dichiarazione di accettazione nelle gare secondo la DGR 1347/2017	Direzione SUA RB	Monitoraggio sulla corretta applicazione della misura	Entro il 30/11 di ciascun anno

Monitoraggio dei tempi procedurali

Il censimento delle tipologie procedurali che caratterizzano l'attività amministrativa regionale permette non solo la valutazione del livello di esposizione al rischio di corruzione, ma è anche utile ai fini del monitoraggio circa i tempi medi di conclusione dei procedimenti amministrativi. Il monitoraggio è ora previsto dal novellato art. 2, comma 4-bis, della L. n. 241/1990 (introdotto dall'art. 12 del D.L. 16 luglio 2020 n. 76 conv. in L. 120/2020) che recita: *"le pubbliche amministrazioni misurano e pubblicano nel proprio sito internet istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", i tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggiore impatto per i cittadini e per le imprese, comparandoli con i termini previsti dalla normativa vigente. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, previa intesa in Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti modalità e criteri di misurazione dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti, nonché le ulteriori modalità di pubblicazione di cui al primo periodo. A*



partire dal 2020 è stata svolta a cura della struttura del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza un'attività di supporto e affiancamento agli uffici per l'aggiornamento e integrazione dei dati e delle informazioni relativi alle tipologie procedimentali, pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente, sottosezione "Attività e procedimenti", con successivi aggiornamenti. Nelle more dell'emanazione dei decreti attuativi si è avviato il monitoraggio dei procedimenti ad istanza di parte, che con riferimento all'anno 2023 è stato preceduto da apposita nota circolare inviata a tutte le strutture (prot. n. 5167 del 9/1/2024) e i cui riscontri sono in corso di acquisizione. Gli esiti saranno pubblicati sul portale regionale.

Misura	Responsabili	Indicatore	Tempi
Monitoraggio mediante invio al RPCT di rapporti periodici in relazione ai procedimenti ad istanza di parte	Tutte le strutture	Report	Entro il 31/01 di ciascun anno con riferimento all'annualità precedente

Monitoraggio dei rapporti Amministrazione/soggetti esterni

L'articolo 1, comma 9, lettera e), della legge n. 190/2012 e s.m.i. stabilisce che il P.T.P.C.T. risponda, tra l'altro, all'esigenza di *"...monitorare i rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione"*. Ai già menzionati fini rilevano la parentela o affinità entro il secondo grado, nonché i rapporti di coniugio o convivenza, in analogia con quanto disposto in relazione all'obbligo di astensione dall'art. 7 del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62. Tale misura è debitamente prevista anche dal Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale della Basilicata; infatti, il comma 1 dell'art. 10 prevede che: *"Il dipendente agisce in posizione di indipendenza ed imparzialità, astenendosi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere oltre che interessi propri e di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, anche interessi di:*

- *persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale;*
- *soggetti ed organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o di debito significativi;*
- *soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente;*
- *enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore, o gerente, dirigente, o nelle quali ricopra cariche sociali e/o di rappresentanza"*.

In proposito vale quanto riferito nei paragrafi delle misure astensione per conflitto di interessi e inconferibilità e incompatibilità per quanto attiene alla trascorsa attività di rafforzamento della regolazione interna.



Misura	Responsabili	Indicatore	Tempi
Monitoraggio di situazioni di parentela o affinità entro il secondo grado, nonché di rapporti di coniugio o convivenza	RPCT	Verifica del rispetto dell'art. 1, comma 9 lett., e) L.190/2012	Entro il 30/11 di ciascun anno

Tutela del dipendente che segnala un illecito

La legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, con l'articolo 1, comma 51, ha introdotto l'art. 54-bis all'interno del d.lgs. 165/2001 che disciplina una misura (*whistleblowing*) finalizzata a favorire la segnalazione di fattispecie di illecito, attraverso la tutela del dipendente pubblico segnalante (*whistleblower*).

Con propria delibera del 9 giugno 2021, n. 469 recante «Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001” l'ANAC ha definito ulteriori disposizioni operative in materia. L'Unione Europea ha successivamente approvato la propria direttiva 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, che l'Italia ha attuato con d.lgs. 10 marzo 2023 n. 24, recante «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (Decreto *whistleblowing*)”.

Con l'adozione di specifica disciplina interna (approvata con DGR 437/2023) la Giunta della Regione Basilicata ha inteso conformarsi alle suddette prescrizioni normative, tenendo conto anche delle indicazioni fornite dall'ANAC nello “Schema di 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 presentazione e gestione delle segnalazioni esterne” . Nel prossimo ciclo di programmazione la misura sarà monitorata nel modo seguente:

Misura	Responsabile	Indicatore	Tempi
whistleblowing	RPCT	Report numero segnalazioni pervenute	Entro il 31/12/ di ciascun anno



Le misure specifiche

Nella tabella che segue sono indicate le misure specifiche che si intendono realizzare in attuazione degli obiettivi strategici definiti dall'organo di indirizzo politico. Più in generale, le misure specifiche individuate dalle strutture in relazione ai processi mappati e ai rischi rilevati sono invece riportate nella vigente mappatura, come integrata con il P.I.A.O. 2023/2025 e ulteriormente con apposito allegato al presente documento recante l'aggiornamento dei processi di competenza dell'ufficio per la Protezione civile riguardanti l'acquisizione di servizi, di forniture e di beni e la concessione di finanziamenti, di mitigazione dei rischi di protezione civile per stati di emergenza dichiarati.

Come già esposto in precedenza tale mappatura viene confermata in questa fase della programmazione per le ragioni evidenziate.

N.	Misura	Termini	Indicatori	Responsabile	Tipologia
1	Inconferibilità incompatibilità, conflitti di interesse	31/12/2024	Completamento implementazione disciplina interna	RPCT	Regolazione
2	Antiriciclaggio	31/12/2024	Completamento attuazione DGR 693/2023	RPCT	Regolazione
3	Obblighi di pubblicazione – sottosezione Bandi di gara e contratti	31/12/2024	Adeguamento della sottosezione alle nuove prescrizioni dell'Aggiornamento 2023 del PNA	Ufficio Amministrazione digitale	Trasparenza
4	Vigilanza sugli enti vigilati, controllati e partecipati	Entro il 31/12 di ciascun anno	Report	RPCT	Controllo
5	Aggiornamento della metodologia del risk management	31/12/2024	Diffusione e attuazione nuova metodologia	RPCT	Semplificazione
6	Aggiornamento semestrale registro degli accessi	31/01/2024 31/07/2024 31/01/2025 31/07/2025 31/01/2026 31/7/2026	Report	Tutte le strutture	Trasparenza
7	Relazione annuale RPCT	Entro il 15/12 di ciascun anno (salvo proroga di legge)	Pubblicazione su AT	RPCT	Trasparenza
8	Completo adeguamento dell'Elenco titolari degli obblighi di pubblicazione	31/12/2024	Elenco aggiornato	Tutte le strutture RPCT	Trasparenza



Trasparenza e prevenzione della corruzione negli enti vigilati, partecipati o controllati

L'efficace attivazione del sistema anticorruzione riguarda anche questi soggetti in forza di quanto al riguardo previsto dalle "Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle PP.AA. e degli enti pubblici economici", approvate dall'A.N.AC. con Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015. Sviluppando ulteriormente la tematica, l'A.N.AC. con propria delibera n. 1134/2017 ha approvato nuove Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle p.a. e degli enti pubblici economici. Nell'ottica del rafforzamento dell'attività di impulso e vigilanza nei confronti degli enti di che trattasi, con delibera di Giunta n. 855/2022 è stato costituito un *network* interistituzionale al fine di strutturare una stabile collaborazione tra la Regione e tali enti che possa essere strumento di proficuo confronto interistituzionale e condivisione di metodologie, informazioni e buone pratiche. Ferma restando l'attività di vigilanza prevista in capo a ciascuna struttura *ratione materiae*, nel corso dell'anno 2023 è stata effettuata l'attività di vigilanza in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza, con somministrazione di appositi format da compilare, in corso di acquisizione da parte della struttura del RPCT. I dati acquisiti sono in corso di valutazione al fine di porre in essere le opportune interlocuzioni con gli enti e azioni per il miglioramento della qualità delle pubblicazioni e dell'aggiornamento dei dati e delle informazioni ai sensi del D.lgs. 33/2013. Sempre nell'ottica di sviluppare occasioni di scambio e collaborazione istituzionale, nel dicembre 2023 i Referenti del network istituito con DGR 855/2022 hanno partecipato alla giornata formativa organizzata dalla Regione sull'istituto del *whistleblowing*. Per la nuova programmazione sarà attuata la misura come segue.

Misure di vigilanza	Società/enti in controllo pubblico / enti pubblici economici	Società partecipate non in controllo pubblico/ fondazioni e enti privati partecipati/vigilati
Nomina RPCT	Avvenuta nomina Trasmissione all'ANAC dei dati relativi ai provvedimenti di nomina e di eventuali atti di revoca	
Adozione PTPCT o di misure integrative del modello 231	Verifica dell'adozione Presenza della sezione dedicata alla trasparenza	Verifica dell'adozione o meno



	Presenza della mappatura dei titolari degli obblighi di trasparenza Adozione del codice di comportamento o etico Pubblicazione del piano o documento analogo e degli aggiornamenti annuali, sul sito web dell'ente nella sezione dedicata Verifica della redazione della relazione del RPCT secondo lo schema ANAC	
Obblighi di trasparenza	Verifica della organizzazione della sezione società trasparente secondo la struttura di cui all'allegato linee guida ANAC Indicazione nella sezione trasparenza dell'ufficio o soggetto al quale rivolgersi per la presentazione di richieste di accesso civico di cui all'art. 5, commi 1 e 2 del d.lgs. 33/2013	
Diritto di accesso	Implementazione e aggiornamento registro	

Con particolare riguardo agli enti strumentali, con il decreto del Presidente della Giunta n. 202100199 del 1/10/2021 è stata costituita la Struttura Tecnica Permanente a supporto dell'Autorità regionale per la misurazione e il merito, ai sensi dell'art. 3 della L.R. 31/2010, affinché la stessa possa correttamente assicurare il necessario supporto tecnico e professionale all'Autorità nello svolgimento delle attività ad essa attribuite dalla L.R. 25 ottobre 2010, n.31, connesse alla implementazione del ciclo della performance cui gli enti del sistema Basilicata sono tenuti. Il modello organizzativo è strutturato secondo uno schema di rete nel quale il nucleo centrale è costituito dal personale dell'Ufficio della Giunta competente in materia di performance, che svolge funzioni di coordinamento complessivo e di raccordo tra l'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito e gli Enti, e i nodi operativi sono costituiti dai funzionari individuati quali referenti presso i singoli enti; la Struttura tecnica permanente si atteggia altresì come strumento per la creazione di una rete di flussi informativi, di scambio e di condivisione fra gli Enti sui temi della programmazione e attuazione del ciclo della performance, anche nella logica della intersettorialità di tali temi con quelli della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Trasparenza e accesso civico

Il d.lgs. n. 33/2013 evidenzia la scelta del legislatore di assicurare a tutti, prescindendo dall'interesse personale e qualificato, il diritto di avere conoscenza costante e immediata di informazioni concernenti l'operato dell'amministrazione ed i suoi risultati. Questo approccio consente di andare oltre gli stretti



confini dell'accesso ai documenti in senso tradizionale ed avere cognizione diretta dell'intero patrimonio informativo delle Pubbliche Amministrazioni. L'amministrazione regionale ha provveduto ad attuare le disposizioni del d.lgs. n. 33/2013 prevedendo nel portale web la sezione Amministrazione Trasparente, strutturata in sottosezioni all'interno delle quali sono inseriti i documenti, le informazioni e i dati previsti dal decreto. Cliccando sull'identificativo di una sottosezione è possibile accedere ai contenuti della sottosezione stessa.

Compiti e ruoli per l'attuazione della trasparenza

Il processo informativo della trasparenza riguarda tutta la Giunta regionale e tutti coloro i quali sono interessati a conoscere le attività e i modi attraverso i quali essa si esplica. Il Responsabile è la figura organizzativa chiave per l'attuazione del nuovo sistema di trasparenza. Per facilitare la collaborazione tra le strutture e il Responsabile della trasparenza si è ritenuto opportuno individuare i referenti per la trasparenza in ogni struttura dell'amministrazione. La Regione ha, da tempo, realizzato il sito internet istituzionale www.regione.basilicata.it e la pubblicazione dei dati avviene grazie alla collaborazione dell'Ufficio Amministrazione Digitale e dell'Ufficio competente in materia di comunicazione istituzionale e di relazioni con il pubblico, incaricati di coadiuvare le strutture per gli interventi sul sito web. Il Responsabile svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Autorità regionale per la valutazione e il merito, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione. I dirigenti degli Uffici della Giunta sono responsabili, per le strutture di rispettiva competenza, della predisposizione, dell'aggiornamento tempestivo e della trasmissione dei dati oggetto di pubblicazione, direttamente o per il tramite dei Referenti, nel rispetto della normativa sulla privacy (Regolamento UE 2016/679, d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, come modificato e integrato dal d. lgs. 10 agosto 2018, n. 101 e della DGR n. 466 del 17 luglio 2018). Il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge è garantito dai Dirigenti responsabili degli Uffici, supportati dalla rete dei Referenti per la Trasparenza con il compito di vigilare e monitorare circa la corretta pubblicazione dei dati e delle informazioni che ha riorganizzato sistematicamente la materia, esteso la digitalizzazione all'intero ciclo di vita dell'appalto e conferito centralità a numerosi principi generali. L'individuazione dei Referenti della trasparenza è stata aggiornata con il P.I.A.O. 2023/2025 (allegato ARC4) a cui si rinvia.

In attuazione della delibera dell'Anac n. 1310/2016, è stato implementato l'elenco dei titolari degli obblighi di trasparenza periodicamente aggiornato con l'inserimento di ulteriori indicazioni quali, ad esempio, il dettaglio sulla tempistica degli obblighi. L'elenco è stato poi adeguato alle nuove indicazioni dell'Anac contenute nel PNA 2022, in raccordo con le strutture. Nell'ottica dell'adeguamento alle nuove indicazioni



dell'Anac contenute nel citato PNA 2022, nonché nell'aggiornamento 2023 e nelle delibere emanate dall'Autorità in merito al nuovo regime di trasparenza dei contratti pubblici, è in corso di aggiornamento la sottosezione dell'elenco denominata "Bandi di gara e contratti".

In proposito giova ricordare che la disciplina della trasparenza dei contratti ha subito una profonda modifica a seguito dell'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti con D.lgs. 36/2023 che ha rivisitato radicalmente la materia introducendo la digitalizzazione dell'intero ciclo di vita dei contratti. Già con l'approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 l'Anac era intervenuta sul tema della trasparenza dei contratti pubblici, declinando nell'allegato n. 9 del Piano una nuova alberatura degli obblighi di pubblicazione. Tale nuova alberatura è stata inserita in un'apposita sezione di Amministrazione Trasparente della Giunta ed è stata avviata la fase di popolamento dei contenuti, in raccordo con l'Ufficio Speciale per l'Amministrazione Digitale. Successivamente alla data di emanazione del PNA 2022 è intervenuto il nuovo codice di contratti (D.lgs. 36/2023) che ha innovato significativamente la disciplina della trasparenza con disposizioni i cui effetti decorrono dal 1° gennaio 2024. In particolare, per effetto della disciplina del d.lgs. 36/2023 nonché degli atti che l'Anac ha prodotto in attuazione della stessa (vedasi in particolare la delibera n. 261/2023, *"Adozione del provvedimento di cui all'art. 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36 recante "Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del Codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale"*, la delibera n. 264/2023 *"Adozione del provvedimento di cui all'art. 28, comma 4, del decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36 recante "Individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33"*, la delibera 601/2023 e 582/2023, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti sono tenuti a comunicare tempestivamente alla Banca Dati Nazionale Contratti Pubblici (BDNCP), per il tramite delle piattaforme di approvvigionamento certificate, tutti i dati e le informazioni individuati nell'art. 10 della delibera Anac n. 261/2023.

Ai fini della trasparenza fanno fede i dati trasmessi alla BDNCP. Nella sezione Amministrazione Trasparente dell'Ente dovrà essere inserito un collegamento ipertestuale che rinvii ai dati relativi all'intero ciclo di vita dei contratti contenuti nella BDNCP. Oltre alle suddette pubblicazioni, effettuate nelle descritte modalità, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti dovranno inserire in Amministrazione Trasparente gli atti, dati e informazioni (che non devono invece essere comunicati alla BDNCP) individuati nell'Allegato 1 alla delibera Anac 264/2023, come modificata dalla delibera 601/2023. Nell'anno in corso dovrà quindi essere completata l'organizzazione della esposizione dei dati in amministrazione trasparente conformemente a tale nuovo articolato e complesso regime.



Sempre in tema di trasparenza, si ritiene opportuno evidenziare, in ordine all'erogazione di somme a qualsiasi titolo a favore di enti e società, che nell'ambito delle azioni di sensibilizzazione sul rispetto degli obblighi derivanti dall'art. 22, il Responsabile PCT con nota circolare prot. n. 165466/11AL/2020, allo scopo di favorire la corretta osservanza degli obblighi, ha segnalato la necessità che i responsabili degli uffici competenti per i provvedimenti di erogazione di somme a qualsiasi titolo a favore degli enti adottino tali atti previa verifica dell'avvenuto assolvimento degli obblighi di pubblicazione, dandone atto nei provvedimenti di erogazione. Tali indicazioni sono state seguite anche in sede di controllo amministrativo sulle determinate dirigenziali ai fini dell'apposizione del visto di regolarità amministrativa. In particolare, allo scopo di garantire il più corretto presidio sui provvedimenti dirigenziali concernenti i trasferimenti a favore degli enti, nell'ambito della disciplina dei controlli interni di regolarità amministrativa introdotta con apposito regolamento regionale, è stato mantenuto il controllo preventivo sui seguenti atti:

- a) accordi, contratti, convenzioni, impegni, trasferimenti, rapporti e attività riguardanti a qualsiasi titolo enti regionali e sub-regionali e/o partecipati, intendendosi per tali anche gli enti per i quali l'amministrazione abbia potere di nomina degli amministratori;
- b) accordi, contratti, convenzioni, impegni, trasferimenti, rapporti e attività riguardanti a qualsiasi titolo enti di diritto privato controllati e società partecipate.

Il monitoraggio degli obblighi di trasparenza sarà effettuato con periodicità almeno annuale e riguarderà altresì le sottosezioni controllate dall'Autorità regionale per la valutazione e il merito per l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione della Regione, come da delibera annuale dall'Anac.

Con riguardo all'accesso civico, giova ricordare che esso rappresenta il principale strumento per il perseguimento degli obiettivi di trasparenza amministrativa in quanto preordinato a favorire forme diffuse di controllo sull'esercizio delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. L'ordinamento prevede due diverse tipologie di accesso civico:

- **accesso civico semplice**, disciplinato dall'art. 5 comma 1 del d.lgs. 33/2013, che riconosce a chiunque il diritto di richiedere i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente nei casi in cui l'amministrazione ne abbia omissa la pubblicazione sul proprio sito web istituzionale;
- **accesso civico generalizzato (FOIA)** disciplinato dall'art. 5, comma 2 del d.lgs. n. 33/2013, come modificato dall'art. 6 del d.lgs. n. 97/2016 che attribuisce a chiunque il diritto di richiedere alle pubbliche amministrazioni dati e documenti ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria nei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'art. 5-bis.



Per facilitare l'esercizio del diritto di accesso civico da parte dei cittadini e dei soggetti interessati, è stata coerentemente aggiornata la sottosezione "Altri contenuti – Accesso civico" del sito Amministrazione trasparente, dove sono descritte sinteticamente le tipologie di accesso, indicato come esercitare tale diritto e resa disponibile la relativa modulistica.

È altresì attivo l'indirizzo e-mail accessocivico@regione.basilicata.it anche per le eventuali segnalazioni di inadempienze o mancanze.

Con riguardo al potere sostitutivo in caso di diniego o mancata risposta ad un'istanza di accesso civico semplice l'istanza dovrà essere inviata al titolare del potere sostitutivo individuato ai sensi dell'art. 2, comma 9 bis della L.241/1990. Nell'anno 2023 il RPCT ha ricevuto n. 5 istanze di riesame i cui esiti sono stati di accoglimento. Le istanze afferiscono a temi e problematiche riguardanti l'ambiente e la sanità.

In attuazione delle Linee guida Anac n. 1309/2016 e della circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 2/2017 a cui è seguita la n. 1/2019, nel corso del 2020 il RPCT, coadiuvato dalla struttura di supporto, ha predisposto il registro degli accessi generalizzati, pubblicato nella sottosezione "Altri contenuti – Accesso civico del sito Amministrazione trasparente. Tale strumento consente di annotare le principali informazioni concernenti i procedimenti di accesso generalizzato al fine di consentire al cittadino di avere contezza dei dati e documenti in relazione ai quali è consentito l'accesso e di agevolare la stessa Anac nello svolgimento di future attività di monitoraggio. A partire dal 2022 è stato implementato il registro anche con riguardo all'accesso documentale. In attesa dell'adozione di una piattaforma informatica per la gestione dei procedimenti di accesso in osservanza delle già menzionate prescrizioni, si è ritenuto comunque opportuno predisporre il registro degli accessi civico e documentale nella modalità attualmente adottata. In attuazione della misura relativa al registro degli accessi è stata effettuata la pubblicazione dei dati relativi al primo semestre 2023 ed è in corso la pubblicazione del secondo semestre.

Il monitoraggio dei rischi corruttivi

L'azione di monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza programmate, generali e specifiche, è condotta dal RPCT e dal suo staff.

I responsabili degli Uffici forniscono tutte le informazioni utili e necessarie a monitorare l'andamento delle misure e l'effettivo stato di implementazione delle stesse, utilizzando il format predefinito dalla struttura di supporto al R.P.C.T.

Il sistema di monitoraggio è articolato su due livelli:

- il primo livello attiene ai responsabili delle misure e si basa sulle autovalutazioni espresse circa lo stato di attuazione delle stesse;
- il secondo livello attiene al R.P.C.T. attraverso il proprio staff e si concretizza in una forma di audit interno, svolto attraverso verifiche sulle misure di prevenzione previste.



In particolare, il R.P.C.T. può verificare la veridicità delle informazioni rese in autovalutazione attraverso il controllo degli indicatori previsti per l'attuazione delle misure all'interno del Piano e attraverso la richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi "prova" dell'effettiva azione svolta. Tali momenti di confronto sono utili anche ai fini della migliore comprensione dello stato di attuazione delle misure e di eventuali criticità riscontrate in un'ottica di dialogo e miglioramento continuo.

Il monitoraggio di secondo livello viene effettuato attraverso campionamento delle misure da sottoporre a verifica. I criteri guida per il campionamento individuato sulla base delle indicazioni del P.N.A. 2019 sono:

- le misure di prevenzione dei processi risultati a più elevata esposizione al rischio;
- le misure di quei processi su cui si sono ricevute segnalazioni pervenute tramite canale *whistleblowing* o tramite altri canali;
- le misure di quei processi le cui strutture non hanno fatto pervenire l'autovalutazione.

I risultati del monitoraggio circa lo stato di attuazione/realizzazione delle misure di prevenzione saranno tenuti in considerazione per la redazione del successivo P.T.P.C.T. e delle risultanze del monitoraggio si darà conto, altresì, all'interno della Relazione annuale del R.P.C.T.

Il riesame periodico è coordinato dal R.P.C.T. ma deve necessariamente interessare tutti i soggetti coinvolti nella programmazione e nell'attuazione delle misure affinché vengano riesaminati i principali passaggi e risultati al fine di potenziare gli strumenti in atto ed eventualmente promuoverne di nuovi.

Così come per l'attività di monitoraggio, si tiene conto delle prescrizioni dell'art. 1, c. 14 della L. n. 190/2012

(scadenza del 15 dicembre per la presentazione della relazione del R.P.C.T.)



Sezione III: Organizzazione e Capitale Umano

3.2. Organizzazione e Capitale Umano

3.2.1 Struttura organizzativa

Riguardo l'assetto organizzativo della Giunta regionale della Basilicata si rappresenta che con la legge regionale

n. 29 del 30 dicembre 2019 (art. 2) si è provveduto al *“Riordino degli uffici della Presidenza e della Giunta Regionale e disciplina dei controlli interni”*.

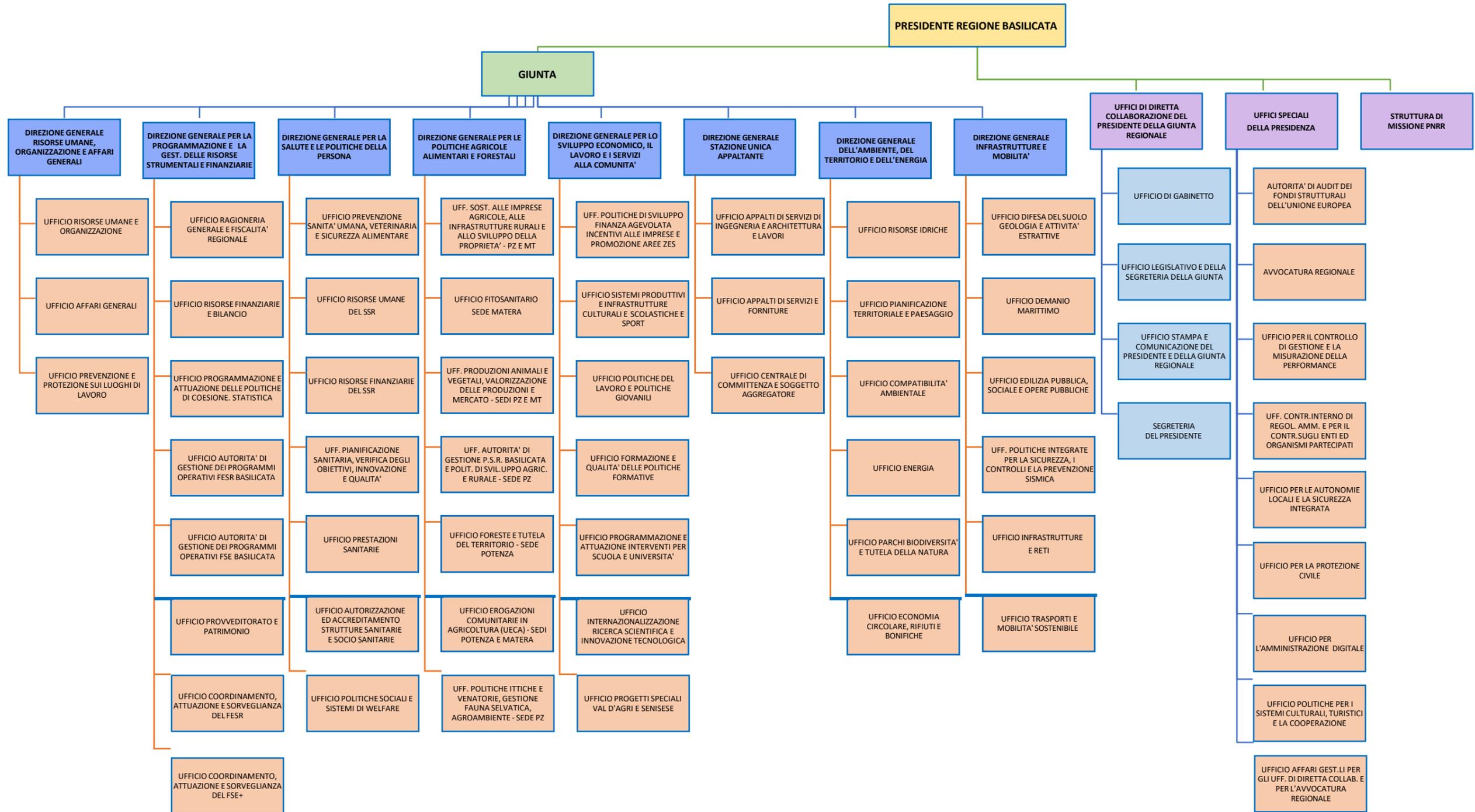
Con il Regolamento regionale n. 1 del 10/02/2021 e successive modifiche (Regolamenti n. 3 del 15/11/2021 e n. 4 del 29/12/2021) sono stati disciplinati l'ordinamento, l'organizzazione e le funzioni degli Uffici della Giunta regionale, definendo le competenze delle strutture con le seguenti finalità:

- accrescere la capacità di innovazione e la competitività del sistema organizzativo anche al fine di favorire l'integrazione con le altre pubbliche istituzioni;
- realizzare un assetto organizzativo rispondente all'esercizio delle funzioni regionali e all'attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti dall'Organo di direzione politica;
- assicurare la qualità dell'azione amministrativa attraverso la definizione di un sistema organizzativo improntato ai criteri di efficacia, efficienza, economicità, pubblicità, imparzialità, integrità e trasparenza;
- realizzare la più ampia flessibilità nell'organizzazione degli Uffici della Giunta regionale;
- realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, assicurando la valorizzazione del merito dei dipendenti e il rispetto delle pari opportunità.

Il suddetto Regolamento n. 1/2021 articola le strutture amministrative della Giunta regionale in:

- Direzioni generali;
- Uffici;
- Strutture di missione;
- Uffici speciali della Presidenza
- Uffici di diretta collaborazione del Presidente della Giunta regionale

come nell'organigramma di seguito.





3.2.2 Organizzazione del lavoro agile

Definizione e principi generali

Il lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 è una delle possibili modalità di lavoro che si genera se vi sono le condizioni (processi e attività) e in presenza dei necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Il suo scopo è migliorare i servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'amministrazione e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario giornaliero e/o settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dirigente è tenuto ad accertare 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. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

Il nuovo C.C.N.L. – Comporto Funzioni Locali del 16.11.2002 ha introdotto l'istituto del Lavoro a distanza, nella duplice forma di Lavoro agile e lavoro da remoto, ai sensi degli artt. 63-70.

In particolare, l'art. 63, comma 1, del richiamato C.C.N.L. stabilisce che: "Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistono i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5, comma 3, lett. l) del C.C.N.L.; mentre l'art. 63, comma 2, del richiamato

C.C.N.L. stabilisce che: "il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti".

Pertanto, dopo il confronto con le OO.SS e le R.S.U., ai sensi dell'art. 5, del citato C.C.N.L. del 16.11.2002, tenutosi in data 28.02.2023, l'Amministrazione regionale, seguendo l'iter legislativo in materia di emanazione regolamentare, ha adottato il Regolamento n. 3 del 26 maggio 2023, dal titolo "Regolamento sul lavoro agile e da remoto", emanato con Decreto del Presidente della Giunta regionale n. 202300105 del 26.05.2023, pubblicato sul BUR n. 29/2023 dell'1.06.2023, per la disciplina



di questa nuova modalità lavorativa, secondo i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare in tale contesto.

Le modalità attuative e il regolamento per il lavoro agile.

Il Regolamento sul lavoro agile e da remoto, disciplina diritti ed obblighi del lavoratore, con particolare riguardo all'organizzazione del lavoro (orari, pause, reperibilità, monitoraggio dell'attività), alle modalità attuative e all'individuazione dei processi, dei criteri di priorità per l'accesso a tale nuova modalità lavorativa.

L'attivazione del lavoro agile e da remoto è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale fra il dirigente e il dipendente di assegnazione, nel quale vengono definiti:

1. le attività da svolgere;
2. le strumentazioni tecnologiche da utilizzare;
3. il numero di giornate da svolgere in modalità agile;
4. i luoghi in cui svolgere l'attività lavorativa;
5. le fasce di contattabilità e il diritto alla disconnessione;
6. le modalità di monitoraggio dell'attività svolta;
7. la durata dell'accordo e il recesso.



3.2.3 Programmazione triennale del fabbisogno di personale

1. Consistenza del personale in servizio presso la Regione Basilicata al 31.12.2023

La Regione Basilicata, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n.165/2001 come modificato dal D.Lgs. n.75/2017 individua la consistenza della dotazione organica al 31.12.2023 ai fini della proposta di fabbisogni per il triennio 2024- 2026.

Al 31.12.2023, le unità di personale in servizio presso la Regione Basilicata (Giunta e Consiglio appartenenti al ruolo unico, ai sensi della DGR n. 106 del 3/02/2015), sono nel complesso 935, distinte per comparto e area di appartenenza nella seguente tabella.

Tabella A - Consistenza numerica del personale in servizio al 31.12.2023

<i>Classificazione</i>	N. unità di personale in servizio (compreso t.d.)	<i>di cui personale comandato in Reg. Bas. (-)</i>	Personale in comando o distacco o assegnazione temporanea c/o altri enti o in aspettativa (+)	N. totale unità di personale che occupa posto
DIRETTORI GENERALI	9	0	0	9
DIRIGENTI	26	0	5	31
AREA FUNZIONARI e dell'ELEVATA QUALIFICAZIONE	566	9	5	562
AREA ISTRUTTORI	213	2	2	213
AREA OPERATORI ESPERTI	110	1	1	110
AREA OPERATORI	11	0	0	11
Totale unità	935	12	13	936

(fonte: elaborazione dati Ufficio Risorse Umane e Organizzazione)

2. Ricognizione del personale in soprannumero e in eccedenza ai sensi dell'art. 33 del D.Lvo 165/2001 e stima del fabbisogno di personale in relazione alle esigenze funzionali.

L'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 prevede per tutte le Pubbliche Amministrazioni l'obbligo di effettuare la ricognizione del personale in soprannumero e del personale in eccedenza da valutarsi alla luce di esigenze funzionali e connesse alla situazione finanziaria.

Secondo l'ultima ricognizione annuale del personale effettuata presso le Direzioni Generali della Giunta e del Consiglio regionale, è stata confermata l'insussistenza di situazioni di soprannumero e di eccedenza del personale di cui all'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001.

In occasione della medesima ricognizione presso le Direzioni Generali è stata altresì riscontrata la necessità di ulteriori fabbisogni tenendo conto delle assegnazioni di personale avvenute nel corso del 2023 e inizio 2024 a seguito delle procedure concorsuali e mobilità pianificate nel precedente P.I.A.O. e al netto delle assegnazioni di personale per mobilità interna.

3. Programmazione annuale di assunzioni per le annualità 2024–2026

Per le annualità 2024, 2025 e 2026 si riportano di seguito le tabelle di sintesi delle azioni assunzionali programmate ed aggiornate, come dettagliatamente descritto nell'Allegato PTFP al presente P.I.A.O..



Annualità 2024			
<i>Procedura</i>	Stabilizzazione	Assunzioni dall'esterno	Progressioni interne tra aree
Dirigenti		7	
Funzionari/EQ	4	36	67
Istruttori		37	40
Operatori esperti		4	11

Annualità 2025			
<i>Procedura</i>	Stabilizzazione	Assunzioni dall'esterno	Progressioni interne tra aree
Dirigenti		8	
Funzionari/EQ		10	
Istruttori		17	
Operatori esperti			

Annualità 2026			
<i>Procedura</i>	Stabilizzazione	Assunzioni dall'esterno	Progressioni interne tra aree
Dirigenti		2	
Funzionari/EQ		10	
Istruttori		22	
Operatori esperti			

Le informazioni di dettaglio per Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale sono riportate nell'Allegato "P.T.F.P. 2024-2026" al PIAO.



3.2.4 Formazione del personale

La Regione Basilicata intende potenziare le politiche di valorizzazione del personale anche attraverso la leva “motivazionale” con l’obiettivo di contribuire in maniera determinante all’incremento della produttività dei lavoratori. Questo obiettivo appare del tutto in linea con le priorità individuate dal PNRR, il quale mira a “sviluppare all’interno della PA un capitale umano di assoluta eccellenza, finanziando un forte piano di attrazione, selezione, assunzione e valutazione del talento, rinnovando i meccanismi di carriera attuali (verticali e orizzontali), e riorganizzando i modelli di apprendimento”.

Un aspetto fondamentale è la valorizzazione del personale che avviene sia attraverso gli incentivi monetari ed i percorsi di carriera che attraverso la formazione.

Quest’ultima, oltre a consentire l’arricchimento professionale delle Risorse Umane, è anch’essa una forma di valorizzazione del personale. Non a caso, tra i mezzi a disposizione delle PA per premiare il merito e la professionalità, diversi dagli “incentivi monetari” di cui all’art. 20 d.lgs. n. 150/2009, ricordiamo non solo le progressioni di carriera e l’attribuzione di incarichi e responsabilità (artt. 24-25), ma anche l’accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale (art. 26).

Ulteriori indicazioni strategiche per la programmazione e la progettazione della formazione del personale sono individuate dalla stessa norma introduttiva del P.I.A.O. (art. 6 del d.l. n. 80 del 2021), che indica, quali priorità della formazione, quelle finalizzate *“al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze e delle competenze trasversali e manageriali, all’accrescimento culturale dei titoli di studio del personale, correlati all’ambito di impiego e alla progressione di carriera del personale”* (art 6, comma 2. Lett.b).

Per quanto attiene al personale del comparto, gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL Funzioni locali 2019-2021 dove declinano i principi generali, le finalità e i destinatari della formazione, dando rilievo alla formazione quale strumento di arricchimento conoscitivo finalizzato a garantire e migliorare l’operatività dei servizi, anche mediante nuove metodologie lavorative ed il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative, sollecitando la promozione di iniziative finalizzate alla transizione digitale e all’arricchimento delle competenze digitali.

La direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023 avente ad oggetto la *“pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionale alla transizione digitale, ecologica e amministrativa”* promosse dal piano Nazionale di Ripresa e Resilienza sottolinea la centralità della formazione e dello sviluppo del capitale umano per la crescita ed il *“successo”* delle amministrazioni pubbliche.



La formazione è declinata come un diritto ma anche come un dovere per i dipendenti e, inoltre, è un investimento strategico per le amministrazioni e non solo un costo. Viene sottolineata la funzione cruciale delle competenze del personale pubblico nella promozione dell'innovazione e nell'ottimizzazione dei servizi erogati.

La Direttiva impegna le pubbliche amministrazioni a garantire a ciascun dipendente, sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella riferita a obiettivi "specifici", almeno 24 ore di formazione/anno.

➤ **AGGIORNAMENTO E DOTAZIONE FINANZIARIA**

Il piano di formazione per il personale 2024/2026 segue le linee direttrici già approvate con il P.I.A.O. 2023/2025 del quale la presente sezione costituisce aggiornamento.

Resta quindi confermato il diretto coinvolgimento delle Direzioni Generali, e dei singoli dirigenti delle strutture, nella promozione e attuazione di percorsi formativi volti a promuovere lo sviluppo e la crescita del personale loro assegnato.

A tal proposito l'Ufficio Risorse Umane e Organizzazione ha ritenuto necessario effettuare una rilevazione dei "Fabbisogni Formativi 2024 - 2026" interessando tutte le Direzioni Generali della Regione Basilicata.

Il fabbisogno espresso, distinto per Direzioni, è riportato cumulativamente nell'appendice 1 alla presente sezione. Esso costituisce per ciascuna Direzione il programma formativo da attuarsi nell'arco del triennio, verso l'obiettivo di incrementare la partecipazione alle attività di formazione/aggiornamento per un peso complessivo non inferiore a 24 ore annue per ciascun dipendente.

Sulla scorta di quanto già stabilito tra tutti i Direttori Generali, in occasione della predisposizione del P.I.A.O. 2023/2025 e della sezione *Formazione del personale*, è confermata la ripartizione finanziaria triennale per ciascun "fabbisogno formativo" da questi proposto a valere sul Capitolo di Bilancio dedicato e attestato all'ufficio Risorse Umane e Organizzazione.

Resta altresì confermato, anche per gli anni 2024 e 2025, che per le finalità formative la Direzione Generale SUARB si avvale di proprie risorse allocate su apposito capitolo di Bilancio denominato "*Formazione ed aggiornamento personale della SUARB – cap. U 03314*" ed alimentato dagli incentivi spettanti in qualità di *Soggetto aggregatore*.

D'intesa con la Direzione Generale SUARB, come già avvenuto nell'anno 2023, potrà essere valutata la possibilità di estendere anche ad altro personale non appartenente a detta direzione, la partecipazione ad una o più attività formative da questa avviate sulle tematiche di sua diretta competenza.



La dotazione finanziaria del capitolo 08270 missione programma 01.10 UPB 0131.02 “*Spese per la formazione e aggiornamento del personale*” è la seguente:

- a. 2024 Stanziamento definitivo € 212.310,92
- a. 2025 Stanziamento definitivo € 200.000,00
- a. 2026 Stanziamento definitivo € 200.000,00

Ai fini della realizzazione del proprio programma formativo 2024-2026, quale riportato nell’appendice 1 alla presente sezione, è confermato per ciascuna direzione generale l’importo assegnato con il P.I.A.O. 2023/2025 come indicato nel medesimo documento.

La ripartizione tiene conto della necessità, assunta in capo all’ufficio Risorse Umane e Organizzazione, di assicurare l’accesso alla formazione anche ai dipendenti regionali distaccati presso le Province e presso l’Agenzia ARLAB, nonché dello svolgimento di quelle attività a carattere trasversale ed obbligatorio, in particolare in materia di prevenzione della corruzione, ai sensi della L. 190/2012 e s.m.i. e in coerenza con le indicazioni ANAC e con gli obiettivi strategici regionali di cui alla DGR n. 29/2024.

Ciascuna Direzione Generale chiederà la condivisione del capitolo sopraccitato per l’importo massimo determinato ed indicato nell’appendice 1, allo scopo di promuovere e assegnare “in autonomia” la formazione programmata per i propri collaboratori.

➤ **ATTESTATI E CONTENUTI MINIMI**

Tenuto conto di quanto previsto dall’art. 55 del CCNL funzioni locali 2019-2021 “*Destinatari e processi della formazione*” sono promosse nell’ambito dei piani di formazione, quelle attività formative che si concludono con l’accertamento dell’avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente attraverso una certificazione finale delle competenze acquisite al fine di essere valutate con le progressioni economiche, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva decentrata.

I relativi attestati dovranno prevedere i seguenti requisiti minimi comuni:

1. Indicazione del soggetto organizzatore del corso;
2. Normativa di riferimento;
3. Dati anagrafici e profilo professionale del corsista;
4. Specifica della tipologia di corso seguito con eventuale indicazione del settore di riferimento e relativo monte ore frequentato;
5. Periodo di svolgimento del corso
6. Firma del soggetto organizzatore del corso.



➤ GESTIONE E ORGANIZZAZIONE

Ai fini della realizzazione delle attività formative, sopraelencate, **ciascuna direzione** si occuperà di ogni adempimento formale, nonché degli aspetti organizzativi legati all'erogazione dei corsi verso i propri dipendenti. Per la parte finanziaria si ricorrerà alla quota parte di risorse come sopra assegnate facendo richiesta di condivisione del cap. 08270 missione programma 01.10 UPB 0131.02 "*Spese per la formazione e aggiornamento del personale*" come già enunciato.

La ripartizione finanziaria operata è finalizzata a garantire pari grado di accesso alla formazione da parte dei dipendenti di ogni direzione. Eventuali iniziative formative realizzate con fondi esterni sono pertanto da computarsi, per il valore corrispondente, nell'ambito della dotazione assegnata a ciascuna direzione. Considerate le finalità sopradescritte non sarà valutabile la formazione che determina il superamento del limite assegnato.

L'indicazione dei dipendenti da ammettere alle attività formative programmate, è rimessa alla singola Direzione Generale che, di concerto con il dirigente dell'ufficio di appartenenza, ne valuterà l'effettiva utilità e coerenza con il ruolo e i compiti del lavoratore, assicurando altresì adeguata rotazione nell'accesso alla formazione attesi i limiti del budget assegnato. Nell'individuazione dei lavoratori da ammettere alle iniziative di formazione si terrà in debito conto la condotta del dipendente che, senza giustificato motivo, non partecipi non concluda il percorso per il quale era stato segnalato ed iscritto.

Nella selezione dei corsi da autorizzare, le Direzioni Generali si orienteranno verso proposte collettive che garantiscono la partecipazione di gruppi omogenei di lavoratori che hanno manifestato interessi nelle medesime materie/argomenti/aree di formazione, allo scopo di ottimizzare l'utilizzo delle risorse disponibili nel contempo raggiungere il maggior numero di dipendenti ed il monte annuale individuale di 24 ore che costituisce l'obiettivo raccomandato.

Resta inteso che la formazione deve prevedere forme di verifica dell'apprendimento.

Come previsto dal Contratto Collettivo Decentrato 2023-2025 integrativo al CCNL del comparto funzioni localitriennio 2019-2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022 del comparto funzioni locali, la procedura selettiva all'interno aree (Art. 8 progressioni economiche all'interno delle aree) terrà conto della formazione effettivamente svolta dal dipendente documentata da attestazione rilasciata dell'ente erogante.

La formazione dovrà essere autorizzata preventivamente dal Dirigente di riferimento anche previa richiesta di condivisione della spesa da impegnare sul capitolo n. 8270 missione programma 01.10 UPB 0131.02 "*Spese per la formazione e aggiornamento del personale*" e regolarmente documentata.

L'autorizzazione e la regolare documentazione relativa ai corsi/percorsi formativi assegnati si rende necessaria anche qualora gli stessi dovessero essere erogati gratuitamente da enti/istituzioni Nazionali quali SNA (Scuola Nazionale della Pubblica amministrazione); CINSEDO (Centro Interregionale Studi e Documentazione); ASviS (Agenzia Italiana per lo Sviluppo Sostenibile); Formez; Conferenza delle Regioni; Dipartimento della Funzione pubblica etc. (A titolo esemplificativo percorsi formativi, anche in più



edizioni, volti alla “Gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico”; “attivazione di percorsi formativi rivolti allo sviluppo sostenibile degli enti locali”; “formazione specialistica rivolta ai dipendenti regionali di ruolo”; “*comunità di pratica* di tipo sia tematico che trasversale”).

L’Ufficio Risorse Umane e Organizzazione avrà il ruolo di monitoraggio e controllo sull’erogazione della formazione.

Formazione trasversale e/o obbligatoria:

Alcune delle iniziative formative a carattere trasversale aventi ad oggetto le materie di seguito elencate che maggiormente ricorrono nelle funzioni, ruoli e competenze di una vasta parte del personale collocata in ogni Direzione, come già nel 2023, possono trovare attuazione – in tutto o in parte - anche in assenza di ulteriori risorse aggiuntive, con l’utilizzo degli stanziamenti annuali del capitolo dedicato n. 08270:

1. Formazione obbligatoria sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza ai sensi della L. 190/2012 e s.m.i., secondo un programma definito d’intesa con il RPCT, da ripetersi annualmente, articolato su una formazione generale, da rivolgersi alla totalità del personale e una formazione specifica su tematiche mirate, destinata a figure individuate in base alle responsabilità e ai ruoli ricoperti. Le attività programmate per il triennio tengono conto della proposta pervenuta dal RPTC (prot. n. 26494/2024) e riportata in appendice 1 “*Piano formativo su prevenzione della corruzione e trasparenza 2024/2024*”;
2. Formazione in materia di trattamento e protezione dei dati personali ai sensi del D.lgs. n.196 del 2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e sue successive modifiche e integrazioni, nonché del Regolamento UE 679/2016 (Regolamento Generale sulla Protezione dei dati o, più brevemente, RGDP);
3. Formazione sulla sicurezza aziendale mirata alla prevenzione dei rischi relativi alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi dell’art. 37 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i..
Questo tipo di formazione e il relativo affidamento è curato dall’ufficio: “*Prevenzione e protezione sui luoghi di lavoro della Giunta e del Consiglio Regionale*” con le risorse dedicate.
4. Sviluppo e accrescimento delle competenze informatiche al fine di “transitare verso l’amministrazione digitale”;
5. Adesione al progetto ValorePA e alle iniziative formative rese disponibili dal Dipartimento della funzione pubblica, anche attraverso la Scuola Nazionale dell’Amministrazione e di FormezPA;
6. Contratti Pubblici: valendosi della possibilità, d’intesa con la Direzione SUARB, di estendere - come già avvenuto per il 2023 - la partecipazione a personale di altri uffici e Direzioni che effettivamente si occupano della materia e già in possesso di adeguate competenze, alle iniziative formative che espleta per i propri dipendenti.



SYLLABUS - Dal 31 marzo 2023 la Regione Basilicata è ufficialmente accreditata sulla piattaforma “SYLLABUS” del ministero della Pubblica Amministrazione. Questa iniziativa ha come obiettivo quello di sviluppare e accrescere nuove competenze digitali all’interno dell’amministrazione offrendo una formazione del capitale umano personalizzata, in modalità e-learning e con certificazione finale delle competenze (di livello base, intermedio e avanzato).

La piattaforma online “Syllabus” aiuterà il dipendente/discente a rilevare i propri gap di competenze e a definire i percorsi formativi in maniera personalizzata.

Nella prima fase di avvio, l’assegnazione delle “competenze” è avvenuta ad opera dell’Ufficio Risorse Umane e Organizzazione facente parte della “Direzione Generale Risorse Umane, Organizzazione e Affari generali” registrandosi la partecipazione alla formazione digitale di oltre il 30% del personale entro il 31/12/2023.

Considerato il progressivo incremento dell’offerta formativa della piattaforma, che prevede ulteriori interventi formativi a titolo gratuito per il rafforzamento delle competenze di base e professionalizzanti, anche in ambito amministrativo e tecnico, e in linea con la premessa del piano che vede la valorizzazione del ruolo del dirigente nella definizione del percorso formativo da assegnare al proprio personale, per l’anno 2024, ciascuna Direzione Generale procede direttamente all’assegnazione ai propri dipendenti i percorsi formativi sulla piattaforma Syllabus.

Al fine di monitorare questo tipo di formazione, e per ogni altro effetto connesso alla certificazione della formazione, si rende necessario darne comunicazione all’ufficio “Risorse Umane e Organizzazione” indicandola tipologia di percorso formativo/corso assegnato e i nominativi dei dipendenti di ruolo per ciascuno dei corsi.

La partecipazione ai corsi erogati dalla piattaforma Syllabus concorre al conseguimento dell’obiettivo delle 24 ore annue di formazione individuale.

Poli formativi territoriali - La Regione Basilicata, inoltre, a seguito dell’accordo di collaborazione della durata triennale sottoscritto a Roma il 19 aprile 2023 tra il Ministro per la Pubblica Amministrazione, la Scuola Nazionale dell’Amministrazione (SNA) e la Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome in merito alla promozione di collaborazioni volte all’istituzione di *Poli formativi territoriali* si è resa disponibile ad attivare un’interlocuzione con il Dipartimento della Funzione Pubblica e SNA al fine di valutare ed implementare tale proposta progettuale.

Il perfezionamento del progetto potrà consentire un significativo ampliamento dell’offerta formativa garantendo l’accesso diretto alla formazione offerta dalla SNA, in particolare su ambiti specifici di interesse regionale individuati dalla Giunta, con il coinvolgimento di primarie istituzioni formative.

L’Ufficio Risorse Umane e Organizzazione avrà il ruolo di monitoraggio e controllo sull’erogazione della formazione.

Appendice 1 _sezione_Formazione_P.I.A.O. 2024-2026

UFFICI SPECIALI DELLA PRESIDENZA DELLA GIUNTA – GABINETTO DEL PRESIDENTE

Dotazione finanziaria assegnata per la totalità degli uffici Speciali:

a. 2024: € 22.222,22 /a. 2025: € 22.222,22/ a. 2026: € 22.222,22

➤ **Avvocatura Regionale:**

- Le ipotesi di debito fuori bilancio previste dall'art. 194 TUEL, condizioni e limiti di riconoscibilità; competenza del Consiglio Regionale o della Giunta regionale di Basilicata nel riconoscimento dei debiti fuori bilancio; liquidazione delle spese di giustizia successive al riconoscimento delle sentenze esecutive; la tempistica per l'esame ed il riconoscimento; competenze e responsabilità dell'organo dei Revisori Contabili della Regione Basilicata; copertura finanziaria dei debiti fuori bilancio;
- La difesa dell'Ente: il conferimento dell'incarico ai legali esterni; le linee guida n. 12 dell'ANAC "affidamento dei servizi legali", loro rilievo e le novità di cui al nuovo Codice degli Appalti; la predisposizione di elenchi avvocati esterni a cui affidare gli incarichi di patrocinio e possibilità di deroga, equo compenso ex L. n. 49/2023 e clausole vessatorie: l'applicazione per le Pubbliche Amministrazioni; l'impegno della spesa e la liquidazione delle spettanze al legale incaricato;
- Il diritto al rimborso delle spese legali in favore dei consiglieri ed amministratori regionali: le condizioni del diritto al rimborso delle spese legali; proscioglimento in rito ed assoluzione, l'archiviazione; requisiti procedurali: passaggio in giudicato della sentenza assolutoria; fattura quietanzata del legale di fiducia dell'imputato assolto; responsabilità erariale e aspetti contabili in tema di rimborsi delle spese legali: riconoscimento delle spese legali, assenza del conflitto di interessi, rapporti con la disciplina dei debiti fuori bilancio, giurisprudenza contabile rilevante in materia;
- Il recupero crediti per l'Amministrazione: verifica preventiva delle posizioni creditorie sussistenti nei confronti della Regione; trasmissione al debitore della proposta di intervento per sollecito e recupero crediti; eventuale predisposizione degli atti coattivi da notificare al debitore; ricerca ed individuazione beni dei debitori (mobili, immobili, presso terzi) per l'eventuale esecuzione mirata a soddisfare il proprio credito; predisposizione di eventuali atti di pignoramento dei beni del debitore nonché di eventuali atti cautelari come ipoteca o sequestro; azioni di recupero credito su provvedimenti emanati dalla Corte dei Conti e successiva azione esecutiva;
- Il nuovo processo civile telematico, alla luce della riforma c. d. "Cartabia" (Decreto Legislativo 10 ottobre 2022 n. 149): creazione del fascicolo telematico su programmi informatici dedicati, inserimento dei *files* digitali, verifica delle firme digitali, regolare conservazione e verifica dei documenti recanti sottoscrizioni digitali, procedura di trasmissione alle cancellerie degli organi giudiziari delle c. d. buste contenenti gli atti introduttivi di giudizio e/o atti endoprocessuali; la notificazione con modalità telematica, ai sensi della Legge 29 dicembre 2022 n. 197 e del Decreto Legislativo 10 ottobre 2022, n. 150;
- Anticorruzione e trasparenza (Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33): adempimenti ed oneri a carico



della P. A., anche alla luce del nuovo Codice degli Appalti (Decreto Legislativo 31 marzo 2023, n. 36).

➤ **Ufficio Politiche per i sistemi culturali, turistici e la cooperazione:**

Formazione strategica:

- Attività di formazione manageriale volta ad acquisire strumenti per la gestione di progetti complessi nazionali e comunitari: Project (Cycle) Management;
- Sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali.

Formazione specifica e di base:

- Potenziamento delle competenze sulla tematica dell'utilizzo dei fondi europei e nazionali (gestione rendicontazione, monitoraggio, certificazione e controllo);
- Sviluppo e ampliamento delle competenze digitali anche in funzione della semplificazione dei processi e della loro reingegnerizzazione; implementazione del lavoro agile (CCNL 2019-2021);
- Rafforzamento delle competenze linguistiche;
- Sviluppo e accrescimento delle competenze informatiche al fine di "transitare verso l'amministrazione digitale".

Formazione di settore:

- Turistico;
- Patrimonio culturale;
- Fondazioni: normativa, controllo gestionale.

➤ **Ufficio per le autonomie locali e la sicurezza integrata:**

Materie di interesse:

- Contabilità pubblica, Bilancio Regionale ed enti locali;
- Lo squilibrio finanziario degli Enti Locali;
- Il nuovo codice dei contratti pubblici;
- Il RUP nel nuovo codice degli appalti;
- Procedure di acquisto sul MEPA;
- Contabilità pubblica, Bilancio Regionale e relativo piano dei conti;
- Protocollista con il Folium;



- Conservazione dei documenti informatici;
- Progettazione, project management, monitoraggio e rendicontazione per i progetti di sviluppo locale e sicurezza urbana integrata;
- Progettazione, project management, monitoraggio e rendicontazione per i progetti a valere sui fondi FAMI, FAMI Emergenziale, PON Inclusionione, PON legalità;
- Normativa sulla sicurezza integrata;
- Nuovo Codice del terzo settore;
- Diritto dell'immigrazione, asilo e cittadinanza.

➤ **Gabinetto del Presidente (POTENZA):**

- Disciplina degli atti di alta amministrazione;
- Semplificazione e procedimento amministrativo;
- Anticorruzione, trasparenza e integrità;
- Linee Guida Funzione Pubblica per il lavoro agile: i requisiti obbligatori dei lavoratori, gli obblighi dei responsabili, i lavoratori fragili, gli accordi individuali;
- La gestione del personale con particolare attenzione agli istituti delle assenze e dei permessi dipendenti pubblici;
- Protocollo, archiviazione e fascicolazione tramite Folium;
- Finanza e contabilità pubblica;
- Partenariato pubblico privato e finanza di progetto;
- Spese di investimento o in conto capitale nella PA;
- Aspetti tecnici, normativi e amministrativi nel settore degli idrocarburi.

➤ **Gabinetto del Presidente (ROMA):**

- Aggiornamento giuridico amministrativo, riforme costituzionali, diritto sportivo, imprese e sistemi degli incentivi;
- Formazione RSPP, l'economia negli EE.LL., tecniche di gestione degli eventi culturali e promozione del territorio;
- Project management (advanced), PPP, ESG;
- Inglese;
- Riforme e governance, programmi, atti e norme con linee finanziarie di derivazione UE e nazionali



➤ **UFFICIO LEGISLATIVO E DELLA SEGRETERIA DELLA GIUNTA**

- Anticorruzione e trasparenza;
- Qualità delle leggi, valutazione d’impatto della normativa regionale e drafting;
- Semplificazione amministrativa e procedimento amministrativo – Procedimenti e provvedimenti connessi alla transizione ecologica e PNRR;
- Transizione digitale. Conservazione degli atti amministrativi.

➤ **Ufficio per il controllo di gestione e misurazione della performance:**

- modelli di gestione, obblighi, rischi e responsabilità per l’attività di antiriciclaggio nella PA, con particolare riferimento all’utilizzo delle risorse del PNRR;
- programmazione strategica e operativa delle misure organizzative nel processo di gestione del rischio corruttivo, fasi del processo di gestione del rischio ai fini della prevenzione della corruzione;
- competenze e rapporti dell’Ufficio del RPCT con le altre unità organizzative ai fini dell’efficace mappatura dei processi, della ponderazione del rischio e della predisposizione di congrue misure di prevenzione;
- verifica e controllo della pianificazione anticorruzione, coordinamento con il sistema delle performance e con gli altri strumenti di organizzazione, relazioni con gli altri organi di controllo dell’ente;
- le dimensioni della performance; ciclo della Performance e sistemi di misurazione e valutazione; determinanti della performance, dimensioni di misurazione dei risultati e dei comportamenti;
- gli strumenti della programmazione, la programmazione per obiettivi, i metodi partecipativi, la valutazione partecipativa;
- la creazione di valore pubblico nella Pubblica Amministrazione per il miglioramento continuo della performance istituzionale, del benessere sociale e per il soddisfacimento delle esigenze degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini;
- i processi di transizione amministrativa, digitale ed ecologica;
- lo sviluppo delle soft skills.

➤ **UFFICIO PER LA PROTEZIONE CIVILE**

INTERVENTI FORMATIVI DI CARATTERE TRASVERSALE					
TEMA	N. DESTINATA RI	N.ORE	ENTE EROGATORE	TIPOLOGIA DI FORMAZIONE	SPESA PRESUNTA
Utilizzo degli strumenti di acquisto e delle iniziative presenti sul portale Acquisti in rete sulle piattaforme e-procurement	10	16	Ente Accreditato	frontale webiner	€ 2.000,00
Corso ALIANO – Avanzamenti della PA nella Logistica dei documenti digitali presso le banche dati di interesse Nazionale: autenticazione e management	1	60	Università degli Studi della Basilicata	frontale webiner	Corso INPS - Valore PA già programmato 2024
Linee Guida Funzione Pubblica per il lavoro agile: i requisiti obbligatori dei lavoratori, gli obblighi dei responsabili, i lavoratori fragili, gli accordi individuali	1	60	Università degli Studi della Basilicata	frontale webiner	Corso INPS - Valore PA già programmato 2024
La transizione digitale nella P.A.: novità, scadenze e obblighi. Il PNRR ed il Piano per l'informatica	1	60	Università degli Studi della Basilicata	frontale webinar	Corso INPS - Valore PA già programmato 2024
I sistemi di assicurazione della qualità nella pianificazione, organizzazione, misurazione e valutazione delle performance nella Pubblica Amministrazione)	2	60	Università degli Studi della Basilicata	frontale webiner	Corso INPS - Valore PA già programmato 2024



FORMAZIONE CONTINUA					
TEMA	N. DESTI NATARI RI	N. ORE	ENTE EROGATORE	TIPOLOGIA DI FORMAZIONE	SPESA PRESUNTA
Giornate formative per lo scambio di buone pratiche con le regioni per l'attivazione anche in Basilicata del NUE (Numero Unico di Emergenza 112)	5	16	Ente Accreditato	frontale	Gratuito- spese viaggio e pernottamento
Programma di formazione rete di monitoraggio idropluviometrico in tempo reale della Regione Basilicata	10	70	Ditta fornitrice di servizi già contrattualizzata	frontale webiner	gratuita
Work-Experience sui sistemi tecnologici e sulla gestione della strumentazione della rete fiduciaria di monitoraggio della Protezione Civile	10	12	Ditta fornitrice di servizi già contrattualizzata	frontale webiner	gratuita
Corsi di formazione per operatore/valutatore di Centro Funzionale settore idro.	8	36	Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Protezione Civile	frontale webiner	gratuito
Intelligenza artificiale al servizio della gestione e protezione del territorio (base)	3	8	Ente Accreditato	frontale webiner	€ 4.000,00
Intelligenza artificiale al servizio della gestione e protezione del territorio (avanzato)	3	8	Ente Accreditato	frontale webiner	€ 4.000,00
Sicurezza informatica	20	24	Ente Accreditato	frontale webiner	€ 4.000,00
Formazione in materia di salvaguardia dei beni culturali in attività di protezione civile	4	16	Regione Basilicata/ Altri Enti	frontale	Gratuito- In corsodi programmazione 2024



Formazione Gestione dell'emergenza per categorie fragili	4	16	Regione Basilicata/ Altri Enti	frontale	Gratuito – In corso di programmazione 2024
Corso di formazione per operatori addetti a misurazioni di portate e monitoraggio in ambienti fluviali con rischio di caduta in acqua ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008	7	16	Ente Accreditato	frontale webinar	€ 2.500,00
Formazione Protezione Civile Pubblica Amministrazione	1-2	16	Ente Accreditato	frontale webinar	In corso di contrattualizzazione
23° Salone internazionale dell'Emergenza-Montichiari BS	4	24	Ente Accreditato	frontale	Gratuito- spese viaggio e pernottamento

➤ **Ufficio Stampa e Comunicazione del Presidente e della Giunta Regionale**

- Podcast: scrittura, produzione e diffusione;
- Social media management;
- Comunicazione pubblica e social network;
- Relazioni esterne, istituzionali e *public affairs*;
- Esperto in protocollo e cerimoniale;
- Laboratori di comunicazione efficace;
- Data science per la pubblica amministrazione.

➤ **Ufficio Autorità di Audit dei Fondi Strutturali dell'Unione Europea**

- **Formazione obbligatoria** (pianificata nell'ambito della D.G.R. 294 del 26.5.2022 di Rafforzamento della struttura dell'AdA regionale e, in particolare, con la Misura F2e confermata, con relativa programmazione, con la comunicazione alla Commissione Europea prot. n. 0131369 del 15.6.2023) necessaria per il mantenimento dei requisiti di designazione dell'Autorità di Audit dei Fondi Strutturali dell'Unione Europea.
 - Normativa sugli appalti pubblici: D.Lgs. 36/2023 e novità rispetto al D.Lgs. 50/2016;
 - Normativa sugli Aiuti di Stato notificati, esentati, in regime de minimis: Reg. (UE) 651/2014, Reg. (UE) 1407/2013;
 - Anticorruzione, trasparenza e integrità: strategie preventive e sistemi di compliance - gestione del rischio corruzione;
 - Comunicazione della Commissione: Orientamenti sulla prevenzione e sulla gestione dei conflitti d'interessi a norma del regolamento finanziario (2021/C 121/01) e orientamenti/regolamentazione nazionale;
 - Strumenti finanziari: gestione, rendicontazione e controllo;
 - Programmazione Comunitaria 2021-2027;



- **Formazione continua**

- Contabilità pubblica e bilancio regionale;
- Normativa contabile, fiscale e contributiva privatistica;
- Normativa e procedure amministrative;
- Procedure MEPA e di e-procurement;
- Procedure di gestione e rendicontazione dei progetti europei a costi reali e/o OSC;
- Procedure di controllo e auditing delle spese finanziarie con fondi comunitari;
- Sviluppo e aggiornamento di competenze digitali;
- Procedure di chiusura per il periodo di programmazione 2014-2020;
- Corsi di lingua inglese.

- **UFFICIO PER L'AMMINISTRAZIONE DIGITALE**

- Utilizzo dei fondi europei e nazionali (gestione rendicontazione, monitoraggio, certificazione e controllo);
- Dati, informazioni e documenti informatici;
- Accessibilità servizi e siti web della PA;
- Open data e dati territoriali;
- Trasformazione digitale della PA;
- Competenze sulla Cybersicurezza.

- **UFFICIO PER IL CONTROLLO INTERNO DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA E PER IL CONTROLLO SUGLI ENTI ED ORGANISMI PARTECIPATI**

FORMAZIONE SPECIFICA	Il controllo analogo delle società partecipate e l'applicazione del Tusp
	Il nuovo Codice degli appalti
	MEPA: Acquisizione beni e servizi
	Runts: aggiornamenti normativi e procedurali e funzioni istruttorie e di controllo degli Uffici

FORMAZIONE OBBLIGATORIA	Trasparenza, integrità e anticorruzione
	Sicurezza nei luoghi di lavoro
	Difesa e tutela della privacy
	Codice di comportamento dei dipendenti pubblici
	Folium: applicativo e fascicolo elettronico
	Acquisizione competenze in materia di redazione di bilanci e di controllo
	Procedimento e provvedimento amministrativo: aggiornamenti

DIREZIONE GENERALE PER LA PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE

Dotazione finanziaria assegnata: a. 2024: € 22.222,22 /a. 2025: € 22.222,22/ a. 2026: € 22.222,22

- Contabilità economica (almeno 10 partecipanti)
- Contabilità pubblica e degli Enti Locali (almeno 10 partecipanti)
- Gestione dei conti di contabilità speciale presso la Tesoreria Provinciale (almeno 2 partecipanti)
- Contratti pubblici (almeno 5 partecipanti)
- D.lg. 23 giugno 2011, n. 118 - Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi (almeno 10 partecipanti)
- Verifiche di regolarità contabili (20 partecipanti)
- Gestione fondi economici (almeno 5 partecipanti)
- Gestione fondi comunitari (almeno 5 partecipanti)
- Sviluppo sostenibile (almeno 5 partecipanti)
- Trasparenza e anticorruzione (almeno 15 partecipanti)
- Innovazione e gestione bandi (almeno 5 partecipanti)
- Lavori pubblici (almeno 5 partecipanti)
- Gestione amministrativa del patrimonio immobiliare (concessioni/espropri/alienazioni/valorizzazione) (almeno 10 partecipanti)
- Project management e attività del RUP negli appalti (almeno 10 partecipanti)
- Redazione provvedimenti amministrativi (almeno 5 partecipanti)
- Innovazione e digitalizzazione (almeno 5 partecipanti)
- Verifiche dei requisiti per affidamenti entro i 40 mila euro (5 partecipanti)
- Procedimento amministrativo (almeno 5 partecipanti)
- Comunicazione marketing territoriale (almeno 5 partecipanti)
- Programmazione delle performances e P.I.A.O. (almeno 5 partecipanti)
- Riforma/Nuove norme sugli appalti pubblici (almeno 20 partecipanti)
- Evoluzione digitale del lavoro (almeno 5 partecipanti)
- Sicurezza digitale: come proteggere dati e dispositivi (almeno 5 partecipanti)
- Riforma e aggiornamenti fiscali (almeno 20 partecipanti)
- Fondo contenzioso e debiti fuori bilancio (almeno 10 partecipanti)
- Processo e contenzioso tributario (almeno 20 partecipanti)
- Accesso agli atti e privacy (almeno 20 partecipanti)



- Gestione delle entrate (almeno 10 partecipanti)
- Acquisti sul MEPA (20 partecipanti)
- Applicativo foglio elettronico di calcolo (almeno 5 partecipanti)
- Adempimenti connessi alla gestione dei Fondi degli Economi cassieri (almeno 1 partecipante)
- Pignoramenti presso terzi e relative dichiarazioni da rendere (almeno 2 partecipanti)
- La “Resa del conto da parte degli agenti contabili e deposito conti giudiziali” alla Sezione giurisdizionale della Corte dei Conti attraverso il sistema informativo Sigeco, giusto Decreto del Presidente della Corte dei Conti n. 126 del 24 maggio 2022 entrato in vigore dal 1° settembre 2022 (almeno 1 partecipante)
- Attività inerente la comunicazione dei dati alla Piattaforma di Certificazione dei Crediti (PCC) con relativa gestione delle fatture e calcolo dello stock del debito dell’Ente (almeno 5 partecipanti)

**DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI:****Dotazione finanziaria assegnata: a. 2024: € 22.222,22 /a. 2025: € 22.222,22/ a. 2026: € 22.222,22**

FORMAZIONE TRASVERSALE	Procedure MEPA
	Il codice dei contratti Pubblici
	Diritto Amministrativo
	Fondi strutturali e di investimento europei
	Aiuti di stato
FORMAZIONE OBBLIGATORIA	Trasparenza, integrità e anticorruzione (Legge 190/2012)
	Sicurezza sul luogo di lavoro (D. Lgs. 81/2008);
	Difesa e tutela della privacy (D. Lgs. 196/2003)
	Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR n. 62/2013);
	Diritto di accesso civico e modalità di esercizio: decreto legislativo n. 33/2013
	D.lgs 82/2005 – codice dell'Amministrazione digitale
Pari opportunità nella P.A. (Direttiva n. 2/2019)	
FORMAZIONE CONTINUA/SPECIFICA	
UFFICIO FORESTE E TUTELA DEL TERRITORIO	Corso Syllabus: TRANSIZIONE DIGITALE (Il capitale umano delle PA nel PNRR)
	Corso Syllabus: TRANSIZIONE DIGITALE (Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA)
	Corso Syllabus TRANSIZIONE ECOLOGICA (Il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione sostenibile)
	Corso Syllabus TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA (Sviluppare le soft skills)
	Corso Syllabus TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA (Il nuovo codice dei contratti pubblici d.lgs. 36/2023)
	Corso Syllabus TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA (Pratiche digitali di partecipazione per il governo aperto)
	Corso Syllabus TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA (Accountability per il governo aperto)
	Corso Syllabus TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA (Qualità dei servizi digitali per il governo aperto)
	Corso di formazione: Procedimento amministrativo
	Corso di formazione: Sicurezza sul lavoro durante lo svolgimento di controlli in campo.
	Corso di formazione: Guida sicura in fuori strada
Corso tecnico di inglese	
UFFICIO PRODUZIONI ANIMALI E VEGETALI, VALORIZZAZIONE DELLE PRODUZIONI E MERCATO	Benessere animale e sicurezza alimentare
	Produzioni biologiche
	Regimi di qualità dei prodotti agricoli e alimentari - DOP, IGP ed STG
	Riconoscimento e controllo delle organizzazioni di produttori
UFFICIO FITOSANITARIO	Aggiornamento sulla piattaforma informatica SIARB
	Aggiornamento e approfondimento sugli organismi nocivi da quarantena (insetti, funghi, batteri, virus ecc.)
	Corso tecnico di inglese
AUTORITA' DI GESTIONE PSR	Investimenti e competitività
	Bioenergie, biomasse e gestione dei rifiuti in ambiente rurale
	Tecniche di gestione dei processi di partenariato
	Riforma della PAC per il periodo 2023/2027
	Gestione dei controlli
UFFICIO POLITICHE ITTICHE E VENATORIE, GESTIONE FAUNA SELVATICA, AGROAMBIENTE	Gestione sostenibile della fauna selvatica;
	Metodiche di valutazione dello stato delle specie e popolazioni di fauna selvatica;
	Inanellamento degli uccelli;
	Gestione della registrazione degli aiuti di stato sul RNA (Registro Nazionale Aiuti di Stato)
DIREZIONE	I controlli interni nella pubblica amministrazione
	Economia, finanza e contabilità pubblica - L'armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio
	Transizione Digitale - Ecologica - Amministrativa

DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO, IL LAVORO E I SERVIZI ALLA COMUNITA' LAVORO, FORMAZIONE E RICERCA

Dotazione finanziaria assegnata: a. 2024: € 22.222,22 /a. 2025: € 22.222,22/ a. 2026: € 22.222,22

FABBISOGNO FORMATIVO (Macro Aree)
Programmazione, gestione, monitoraggio, controllo e rendicontazione in materia di Aiuti di stato a valere su fondi comunitari e statali
Programmazione e gestione risorse finanziarie e contabilità pubblica
Sviluppo delle competenze digitali
Formazione in materia di appalti pubblici
Procedimenti e redazione provvedimenti amministrativi Trasparenza e anticorruzione Privacy e trattamento dei dati personali
Corso di Lingua Inglese

DIREZIONE GENERALE PER LA SALUTE E LE POLITICHE DELLA PERSONA

Dotazione finanziaria assegnata: a. 2024: € 22.222,22 /a. 2025: € 22.222,22/ a. 2026: € 22.222,22

- ☐ Corso base per auditor/valutatori dei sistemi di accreditamento (10 partecipanti)
- ☐ Recenti innovazioni legislative in materia sanitaria e sociosanitaria (30 partecipanti)
- ☐ Sistemi di monitoraggio, controllo e rendicontazione di programmi comunitari e delle azioni del PNRR (10 partecipanti)
- ☐ Nuovo codice degli appalti (10 partecipanti)
- ☐ MEPA e acquisti elettronici (10 partecipanti)
- ☐ Privacy e accesso agli atti (20 partecipanti)
- ☐ Le politiche di Coesione dell'Unione europea (10 partecipanti)
- ☐ Regole dell'azione amministrativa (30 partecipanti)
- ☐ Trasparenza amministrativa e accesso civico generalizzato nel sistema italiano (20 partecipanti)
- ☐ Contabilità pubblica rispetto al bilancio e al consuntivo (30 partecipanti)
- ☐ Aggiornamento sulle nuove norme che disciplinano la gestione delle risorse umane.

DIREZIONE GENERALE PER LE INFRASTRUTTURE E LA MOBILITA'

Dotazione finanziaria assegnata: a. 2024: € 22.222,22 /a. 2025: € 22.222,22/ a. 2026: € 22.222,22

Comparto amministrativo / aree tematiche
Progettazione Europea e cooperazione internazionale – iniziative per l'utilizzo e la rendicontazione dei fondi comunitari
Gestione e Rendicontazione dei fondi PNRR e altri fondi Comunitari (FESR...)
Appalti e contratti pubblici di servizi, lavori e forniture
Bilancio e contabilità
Personale, organizzazione e riforma della P.A.
Produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati – sviluppo delle banche date – gestione dei flussi documentali e della conservazione digitale
I debiti fuori bilancio: normativa
Percorso formativo di tipo settoriale specialistico
Formazione pratica per acquisizione beni e servizi e affidamento dei lavori anche tramite MEPA
Competenze tecniche specifiche ambito Trasporti, Mobilità, prevenzione rischio sismico e idro-geologico, Edilizia
Competenze specifiche ambito Programmazione (gestione, attuazione, monitoraggio e reporting degli strumenti attuativi regionali, nazionali, comunitari)
Gestione del personale
Tecnica legislativa – processo di produzione normativa
Espropriazione per pubblica utilità: procedimento, indennità e patologia
Il BIM (Building Information Modeling) per la Pubblica Amministrazione
Competenze specifiche in ambito "ATTIVITA' ESTRATTIVE" (competenze tecniche e normative relative alle attività e agli adempimenti di vigilanza di polizia mineraria)
Concessioni demaniali: pianificazione e discrezionalità
Percorso formativo di tipo trasversale
Armonizzazione Sistemi contabili e schemi di Bilancio (d.lgs 118/2011 e s.m.i.)
Programmazione integrata degli obiettivi di valore pubblico e performance, (Anticorruzione, trasparenza, protezione dei dati personali, performance e sistemi di valutazione – P.I.A.O.)
Procedimento Amministrativo

DIREZIONE GENERALE DELL'AMBIENTE, DEL TERRITORIO E DELL'ENERGIA

Dotazione finanziaria assegnata: a. 2024: € 22.222,22 /a. 2025: € 22.222,22/ a. 2026: € 22.222,22

AREA AMBIENTALE	Profili Ambientali nelle materie di competenza degli uffici compatibilità/paesaggio/Idrico/Energia/Rifiuti e Bonifica e Tutela della natura
AREA GIURIDICO – AMMINISTRATIVA	Tematiche trasversali inerenti procedimenti e procedure amministrative, utilizzo di strumenti di Gestione (FOLIUM, Personale, Bilancio, Contabilità ecc...)
AREA TECNICA	Profili specifici di settore (Codice degli appalti, Procedure MEPA, Attività di Rup, Affidamento, Lavoro e sicurezza ecc..)
AREA GESTIONALE	Formazione rivolta in particolare alla Dirigenza e alle Posizioni Organizzative (Ruolo della Dirigenza Gestione delle Risorse, Codice di Comportamento, Gestione del Conflitto, Tecniche diconcertazione, Corso d' Inglese tecnico ecc..)
AREA PROGRAMMAZIONE	Gestione, attuazione, monitoraggio e reporting, Strumenti attuativi comunitari, nazionali e regionali

DIREZIONE GENERALE STAZIONE UNICA APPALTANTE

La Direzione Generale SUARB si avvale di proprie risorse per la *“Formazione ed aggiornamento personale della SUARB – cap. U 03314”* alimentato dagli incentivi spettanti in qualità di *Soggetto aggregatore*.

oggetto	sessione
<p>La digitalizzazione dei contratti pubblici: inquadramento completo dei nuovi adempimenti</p>	<p>Il principio della digitalizzazione nel nuovo Codice dei contratti: 1) Il ciclo di vita digitale del contratto pubblico 2) Le piattaforme di approvvigionamento digitale e la certificazione (art. 26) 3) L’ecosistema digitale dei contratti pubblici 4) Il ruolo di ANAC e di AGID: le sanzioni 5) La BDNCP</p> <p>La fase di “programmazione digitale” 1) La pubblicazione dei programmi sulla BDNCP (art. 37)</p> <p>La fase di “affidamento digitale” 1) la gestione di una procedura telematica, attraverso gli strumenti di e-procurement, guidati dal Bando tipo “telematico” di ANAC 2) Il Nuovo Codice dei Contratti e le novità delle piattaforme telematiche - art. 27: la pubblicità degli atti di gara e la BDNCP - art. 81, 82, 83 e 85: la pubblicità legale sopra e sottosoglia - art. 88: disponibilità digitale dei documenti di gara - art. 91: la compilazione della documentazione di gara in piattaforma - art. 93: l’operato della commissione giudicatrice attraverso le piattaforme digitali - obbligatorietà, soggetti verificabili e verifiche effettuabili - l’interconnessione tramite la PDND - l’utilizzo del fascicolo virtuale: consultazione web diretta e caricamento da parte dell’OE - L’art. 24, 99: il FVOE e la verifica dei requisiti</p> <p>La fase di “esecuzione digitale - obblighi di comunicazioni attraverso le piattaforme digitali di e-procurement certificate:</p>
<p>Le verifiche di legge digitali attraverso il FVOE dal 1.1.2024 nella delibera ANAC n. 262 del 20 giugno 2023: criticità applicative del nuovo codice degli appalti</p>	<p>Esame prime sentenze emesse in riferimento a procedure indette nuovo codice appalti</p>
<p>Appalto integrato</p>	<p>Appalti integrati complessi; le forme più complesse di realizzazione delle opere pubbliche (art. 44 riforma codice)</p>

DIREZIONE GENERALE RISORSE UMANE ORGANIZZAZIONE E AFFARI GENERALI

Dotazione finanziaria assegnata: a. 2024: € 34.223,16*/ a. 2025: € 22.222,22/ a. 2026: € 22.222,22

☐ Area amministrativa e risorse umane

- 1) Processi di Innovazione Formativa alla luce della “Direttiva sulla Formazione del 28/11/2023 “del Ministro per la Pubblica Amministrazione: *transizione amministrativa; transizione digitale e transizione organizzativa*;
- 2) *Gestione strategica delle Risorse Umane nelle Pubbliche Amministrazioni*: processi di Programmazione e *governance* delle assunzioni (programmazione in funzione delle esigenze di servizio, sistemi di verifica). Aggiornamenti normativi sulla definizione del Fabbisogno del personale con particolare riferimento alle modalità di implementazione dei profili professionali; programmazione e gestione dell’attività formativa, anche associata al P.I.A.O. ed alla sua revisione annuale.
- 3) Procedure pubbliche di selezione e reclutamento alla luce delle modifiche al d.P.R. n. 487/1994. Procedure concorsuali per l’accesso alla dirigenza. Procedure per l’attivazione di contratti di apprendistato e formazione lavoro per l’inserimento di giovani laureati (decreto-legge n. 44 del 2023 - decreto interministeriale 21 dicembre 2023).
- 4) Competenze manageriali e specialistiche per le figure apicali. Gestione delle relazioni organizzative, motivazione e sviluppo professionale dei collaboratori.
- 5) Contrattazione collettiva nazionale Area dirigenti: ipotesi CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 11.12.2023 (nuovi istituti, trattamento economico e giuridico);
- 6) *Gestione del rapporto di lavoro*: Autorizzazioni allo svolgimento degli incarichi extra ufficio al personale. Procedimenti disciplinari. Rimborso delle spese legali ai dipendenti. Aspetti retributivi, fiscali, previdenziali e contributivi e quiescenza. Normativa contabile, fiscale e contributiva pubblica e privatistica. Infortuni sul lavoro.
- 7) Partecipazione alle “*comunità di pratica*” di tipo sia tematico che trasversale all’Ufficio/Direzione Generale promossa da Dipartimento Funzione Pubblica; dalla Scuola Nazionale e da altre amministrazioni/ istituzioni pubbliche.
- 8) Ciclo della *performance*. Obiettivi e monitoraggio. Trasparenza. Protezione dati.
- 9) *Syllabus*: Competenze e percorsi formativi. Transizione amministrativa; transizione digitale e transizione organizzativa.

☐ Area economico-finanziaria

- 1) Codice degli appalti. Procedura di affido sottosoglia D.lgs.36/2023. Procedure MEPA e di e-procurement.
- 2) Contabilità pubblica e bilancio regionale. Principi contabili. Debiti fuori bilancio.

☐ Area digitale

- 1) *Syllabus*: completamento delle Competenze digitali per la PA.
- 2) formazione del fascicolo elettronico del personale della Pubblica Amministrazione.
- 3) Aggiornamento costante sull’uso e le funzionalità di sistemi e piattaforme digitali regionali e nazionali per la gestione di procedimenti di competenza.

Personale distaccato:

- 1) Aggiornamento di competenze per la gestione e il trattamento dei beni museali e bibliotecari anche sul *web*.
- 2) La contabilità finanziaria degli enti Locali

*) Al fine di gestire la formazione da assegnare anche ai dipendenti regionali funzionalmente distaccati per le funzioni delegate c/o le province di Potenza e Matera e c/o l’ARLAB e la formazione obbligatoria e trasversale rivolta a tutte le Direzioni Generali dell’amministrazione sono assegnate, almeno per l’anno 2024, una quota superiore alla “*Direzione Generale Risorse Umane Organizzazione e Affari generali*”.



Programma della formazione rivolta alla generalità dei dipendenti in tema di:
Prevenzione e protezione sui luoghi di lavoro della Giunta e del Consiglio Regionale

N°	Denominazione Corso
1	Corso per RSPP Modulo A (28 ore) – Modulo B (48 ore) – Modulo C (24 ore) in E-Learning
3	Corso il DUVRI: come redigerlo per valutare e gestire i rischi interferenti
4	Corso DVR, percezione del rischio e “Fattore Umano”: come rendere piu’ efficace la prevenzione infortuni – E-Learning (6 ore)
5	Responsabile Protezione Dati (80 ore)
6	Specialista Privacy (24 ore)
7	CORSI VALUTAZIONE RISCHIO INCENDIO NUOVO DECRETO 3/9/21 – MODULO BASE E AVANZATO – E-Learning (4 ore)
8	CORSO FORMAZIONE FORMATORI PER LA SICUREZZA SUL LAVORO – E-Learning (24 ore)
9	CORSO DALLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO ALLO SVILUPPO DEL BENESSERE LAVORATIVO E ORGANIZZATIVO – E-Learning (4 ore)
10	CORSO SAFETY LEADERSHIP: COME GUIDARE UN GRUPPO VERSO LA SICUREZZA – E-Learning (4 ore)
11	CORSO COME COINVOLGERE LE DIVERSE FIGURE AZIENDALI PER FAVORIRE LE SEGNALAZIONI DEI RISCHI NEI SISTEMI DI GESTIONE DELLA SICUREZZA UNI ISO 45001 – E-Learning (4 ore)
12	CORSI COME PROGETTARE UNA FORMAZIONE EFFICACE PER LA SICUREZZA SUL LAVORO: BASE E AVANZATO – E-Learning (4 o 8 ore)
13	CORSO DI FORMAZIONE PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA POSTURE STATICHE DI LAVORO E INCONGRUE SECONDO LA NORMA UNI ISO 11226 – E-Learning (4 ore)
14	CORSO DELEGA DI FUNZIONE: COME ORGANIZZARE LA SICUREZZA AZIENDALE – E-Learning (4 ore)
15	CORSO MODELLI ORGANIZZATIVI DI CUI AL D.LGS. 231/01 – E-Learning (8 ore)

La formazione, a carattere obbligatorio e trasversale, a cura dell’Ufficio: *“Prevenzione e protezione sui luoghi di lavoro della Giunta e del Consiglio Regionale”* è finanziata a valere sulle risorse dell’apposito Cap. U08340 - *“Spese per attività formative e informative del personale in applicazione del DLGS 81/2009 curate dal servizio di prevenzione e protezione”*.

**CONSIGLIO REGIONALE**

Dotazione finanziaria assegnata: a. 2024: € 22.222,22 /a. 2025: € 22.222,22/ a. 2026: € 22.222,22

INTERVENTI FORMATIVI PER MACRO AREE:**AREA LEGISLATIVA**

Drafting normativo: Linguaggio normativo, scrittura dei testi normativi, struttura dell'atto normativo; analisi preventiva sulla compatibilità normativa, analisi successiva per verificare le diseconomie normative conseguenti all'applicazione delle norme, tecniche di coordinamento normativo con disposizioni di legislazione regionale, nazionale ed europea nonché principi costituzionali.

FORMAZIONE MANAGERIALE

Gestione delle risorse umane; gestione dei progetti; dinamiche dei ruoli; tecniche di organizzazione; comunicazione; tensione al risultato, qualità di servizio. gestione delle relazioni organizzative, gestione e sviluppo professionale dei collaboratori (conoscere, motivare e valutare le persone), flessibilità e reattività al cambiamento.

AREA ECONOMICO FINANZIARIA

Finanza e contabilità nei Consigli regionali; eProcurement, Approvvigionamenti, Codice degli appalti.

AREA TECH

Competenze tecnologiche, big data e organizzazione; Amministrazione digitale integrata.

AREA AMMINISTRATIVA

Il procedimento amministrativo; Tecniche di redazione di atti amministrativi dopo i Decreti "Semplificazioni 2020 e 2021".

* I dipendenti regionali assegnati alle Segreterie particolari (componenti Ufficio di Presidenza e Presidenti di Commissione) del Consiglio regionale della Basilicata potranno partecipare ai corsi di formazione organizzati dalla Regione Basilicata.

Ad oggi il numero di personale di ruolo assegnato è pari a "sette" come da comunicazione mail del 28/06/2023 da parte dell'Ufficio Gestione degli Organi politici e del personale del Consiglio Regionale.



PIANO FORMATIVO SU PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA 2024/2026

QUADRO NORMATIVO

La legge 190/2012 e s.m.i. recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”* definisce la formazione del personale della p.a. quale misura generale e obbligatoria di prevenzione e mitigazione del rischio corruttivo.

Per la corretta attuazione della previsione normativa L’ANAC nei propri piani anticorruzione ha prescritto forme di raccordo e convergenza tra il piano formativo generale e la programmazione dei percorsi formativi in materia di anticorruzione. L’importanza di tale misura è confermata, da ultimo, nel PNA 2022 dove la formazione viene considerata tra le misure idonee a favorire la creazione di valore pubblico, da pianificare quindi quale obiettivo strategico dell’ente.

Per tale ragione, ai fini della redazione del P.I.A.O. 2024/2026, si trasmette la proposta di piano formativo in materia di prevenzione della corruzione, replicabile per le annualità di riferimento, precisando che tale piano tiene conto anche degli obiettivi strategici fissati dalla Giunta con delibera n. 29/2024 ai sensi dell’art. 1, comma 8, della L.190/2012.

OBIETTIVI

La formazione ha lo scopo di fornire a coloro che operano nella pubblica amministrazione un apparato di strumenti volti ad acquisire una maggiore consapevolezza nell’esercizio delle pubbliche funzioni, concretizzando, al contempo, la pertinente valorizzazione di competenze trasversali funzionali allo svolgimento di attività amministrative considerate a più elevato rischio di corruzione.

Secondo le indicazioni fornite dall’ANAC, è necessario che il percorso formativo si sviluppi sui seguenti livelli:

Livello generale, rivolto a tutti i dipendenti e relativo alle competenze e alle tematiche dell’etica e della legalità. Il livello generale di formazione ha lo scopo di informare e sensibilizzare in merito alle strategie anticorruzione della L. 190/2012, al quadro regolatorio e alle responsabilità. Le tematiche da trattare attengono ad esempio ai temi generali della trasparenza, dell’accesso, del codice di comportamento, della privacy, del dovere di astensione nel caso di conflitto di interessi.

Livello specifico, rivolto al Responsabile per la prevenzione della corruzione, ai referenti dell’anticorruzione, ai referenti e della trasparenza e ai funzionari addetti alle aree di maggiore rischio corruttivo. Tale livello mira alla formazione di coloro che operano nei settori in cui è maggiore il rischio corruttivo.

CONTENUTI

Sono da ritenersi prioritarie le seguenti aree di intervento formativo di livello generale:

- Tematiche relative al P.I.A.O. – Piano Integrato di Attività e Organizzazione: Costruzione del valore pubblico, integrazione fra ciclo di gestione della performance e ciclo di gestione del rischio corruttivo;
- Etica e integrità della p.a. – la gestione dei conflitti di interessi;
- Trasparenza: attuazione degli obblighi di trasparenza e gestione delle istanze di accesso civico.

Per la formazione specifica è invece necessario programmare un percorso formativo rivolto alla dirigenza (direttori generali e dirigenti d’Ufficio) e ai referenti che ciascun Direttore generale individuerà all’interno della propria Direzione per gli adempimenti connessi alla attività di vigilanza antiriciclaggio.

Tale esigenza discende sia dalla Deliberazione di Giunta n. 230/2023, avente ad oggetto *“PNRR – Direttive per l’implementazione del vigente sistema dei controlli interni regionali”*, che in riferimento all’ambito dell’antiriciclaggio prevede la definizione, in raccordo con l’Ufficio Risorse Umane e Organizzazione, di specifiche attività formative volte alla implementazione di tale misura (ai sensi del d.lgs. 231/2007), sia della



successiva DGR n. 693/2023, con la quale la Giunta regionale ha individuato le procedure interne per l'attuazione delle verifiche antiriciclaggio, disponendo, per la corretta implementazione di tali procedure, in particolare per quanto attiene al riconoscimento delle fattispecie di operazioni sospette oggetto di segnalazione, l'attuazione di un' adeguata formazione del personale rivolta ai responsabili apicali, ai dirigenti d'ufficio e a coloro che saranno individuati quali referenti in ciascuna Direzione Generale.

RISULTATI ATTESI

L'attivazione dei percorsi formativi consentirà:

- di rafforzare la conoscenza da parte del personale della complessa normativa sull'anticorruzione e la trasparenza, determinando anche una maggiore consapevolezza rispetto ai comportamenti e alle scelte che possano evitare situazioni di pericolo e favorire un positivo clima etico e valoriale.
- di sviluppare conoscenze in merito alla disciplina dell'antiriciclaggio che consentiranno una corretta attuazione degli obblighi e delle procedure disposte dall'amministrazione in attuazione delle previsioni di legge.

Programma

FORMAZIONE GENERALE**DESTINATARI:**

tutto il personale della Giunta e neoassunti

CONTENUTI

- P.I.A.O. (la costruzione del valore pubblico; l'integrazione fra ciclo di gestione della performance e ciclo di gestione del rischio corruttivo)
- Etica e Integrità della p.a. – la gestione del conflitto di interessi;
- Trasparenza: attuazione degli obblighi e gestione delle istanze di accesso civico.

MODALITA'

Formazione a distanza (formatori esterni esperti in materia)

FORMAZIONE SPECIFICA**DESTINATARI**

Responsabile PCT

Direttori Generali

Dirigenti d'Ufficio

Referenti presso le Direzioni generali individuati dai Direttori generali in attuazione della DGR 693/2023

CONTENUTI

- Normativa in materia di antiriciclaggio e contrasto al finanziamento del terrorismo.

MODALITA'

- Formazione a distanza o in presenza con formatori esterni esperti in materia.



3.2.5 Piano delle Azioni Positive 2024-20236 (PAP)

Resta confermato anche per il triennio 2024-2026 il Piano triennale delle Azioni Positive approvato con DGR n. 166 del 12/03/2021, recependo le più recenti indicazioni del Ministero per la Funzione Pubblica recate dalla Direttiva del 29.11.2023.

La Regione Basilicata, nel rispetto della normativa vigente, intende garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, all'accesso al lavoro, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale, alle promozioni e alla sicurezza sul lavoro.

Questa amministrazione, dunque, vuole favorire un ambiente di lavoro improntato al benessere psicologico e organizzativo dei dipendenti, caratterizzato da relazioni interpersonali fondate sul rispetto della persona e sulla correttezza dei comportamenti e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

L'articolo 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, definisce le “azioni positive” quali “*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*”.

L'articolo 48 del decreto legislativo sopra richiamato prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di lavoro tra uomini e donne.

Le azioni positive sono, quindi, misure temporanee speciali finalizzate a rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale e volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni, consolidando quanto già attuato.

Il Piano delle azioni positive, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorisce il riequilibrio della presenza femminile nell'attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione,



nell'avanzamento professionale e di carriera o nel trattamento economico e retributivo;

- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

La produzione normativa negli ultimi anni è intervenuta più volte sul tema della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, quale strumento necessario per il raggiungimento di un miglior tasso di occupazione, compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata, come ad esempio l'introduzione del Lavoro Agile o "smart working" anche nel settore pubblico (D.Lgs. del 15 giugno 2015, n.80 e n. 81 e D.Lgs. 14 settembre 2015 n. 151) in aggiunta all'istituto del già "telelavoro" proprio per favorire una maggior conciliazione dei tempi di lavoro e di vita per entrambi i generi.

L'emergenza sanitaria che ha interessato l'Italia negli ultimi anni ha visto il susseguirsi di provvedimenti governativi finalizzati principalmente al contenimento e alla prevenzione della diffusione dell'infezione pandemica Covid-19 che, di fatto, hanno accelerato un processo di riorganizzazione del lavoro nelle Amministrazioni Pubbliche introducendo la modalità di prestazione lavorativa del Lavoro Agile o smart working come ordinaria e che la Regione Basilicata ha puntualmente disciplinato con il regolamento n.3 del 26/05/2023.

A partire dal primo Decreto Legge 23 febbraio 2020 n. 6, dai successivi Decreti Legge n. 18 e n. 19 di marzo 2020, dalle Direttive e dalle Circolari del Ministro della Pubblica Amministrazione di marzo, aprile e maggio 2020, fino all'ultimo DPCM 26 aprile 2020 sono state individuate modalità di organizzazione e svolgimento della prestazione lavorativa che per molte lavoratrici e molti lavoratori, nonché per le Pubbliche Amministrazioni stesse, richiedono disponibilità all'innovazione continua, flessibilità e nuove capacità.

Il Piano delle azioni positive, che interviene per favorire la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale attraverso modalità di lavoro flessibile come ad esempio il part time, il telelavoro e il lavoro agile, si configura come la cornice triennale entro la quale attuare e monitorare annualmente le iniziative e le azioni proposte.

Il Piano delle Azioni Positive della Regione Basilicata si articola nelle seguenti aree strategiche di intervento suggerite anche dalle finalità indicate dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri

– Ministro per la Pubblica Amministrazione e sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, integrate



con riferimento alla direttiva del 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”*:

- A. Prevenzione e rimozione delle discriminazioni nelle politiche di reclutamento e gestione del personale;
- B. Rafforzamento del CUG e promozione del benessere lavorativo, anche nell’ottica delle pari opportunità, della tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro;
- C. diffondere la conoscenza della normativa per la promozione delle pari opportunità e la prevenzione e il contrasto di ogni forma di discriminazione, in particolar modo della violenza di genere;
- D. Promozione delle pari opportunità e organizzazione del lavoro, sviluppo di carriera e conciliazione dei tempi di vita-lavoro.

Muove in tale direzione la recente entrata in vigore di disposizioni organizzative che, in aggiunta alle possibilità consentite dal Regolamento regionale n. 3/2023, prevedono la facoltà per il lavoratore/lavoratrice di osservare, previa autorizzazione, un orario lavorativo pari a 7 ore e 12 minuti al giorno dal lunedì al venerdì con l’obbligo di effettuare una pausa non inferiore a 10 minuti nell’arco della giornata.

Il PAP Regione Basilicata è rivolto a promuovere l’attuazione del principio di parità e pari opportunità, con l’impegno di tutelare i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici che lavorano all’interno dell’ente.

In questo ambito la Regione Basilicata intende adottare il *Gender Equality Plan* (GEP) in quanto Piano di Azione flessibile che si pone l’obiettivo di garantire la parità delle condizioni di accesso alla Pubblica Amministrazione, le opportunità nel rapporto di lavoro e l’equilibrio di genere nei processi decisionali.

3.2.5. a Piano di Uguaglianza di Genere (GEP)

L’Unione Europea attribuisce grande importanza alla parità di genere, considerata uno degli obiettivi principali per lo sviluppo sostenibile promossi dall’ONU. La stessa UE si impegna da tempo a promuovere l’uguaglianza di genere, in particolare nel campo del lavoro, identificando e affrontando le cause delle disparità tra uomini e donne che persistono ancora oggi. La strategia per la parità di genere mira a creare un’Unione Europea in cui uomini e donne, ragazzi e ragazze, abbiano la libertà di perseguire il loro percorso di vita prescelto, beneficiando delle stesse opportunità per dare il massimo di sé stessi e partecipare e guidare in modo equo la nostra società europea.



NextGenerationEU, più che un piano di ripresa, rappresenta un'opportunità unica per emergere più forti dalla pandemia, trasformare le nostre economie e società e realizzare un'Europa che funzioni per tutti. Attraverso il *Gender Equality Plan* (GEP), quale disposizione introdotta per favorire i processi di uguaglianza di genere nelle organizzazioni europee, la Commissione Europea si propone di migliorare il sistema europeo di ricerca e innovazione. L'obiettivo è creare ambienti di lavoro paritari in cui tutti i talenti possano prosperare, integrando meglio la dimensione di genere nei progetti finalizzati a migliorare la qualità della ricerca e la rilevanza per la società della conoscenza, delle tecnologie e delle innovazioni prodotte.

A livello nazionale, in linea con quella dell'UE, la strategia per la parità di genere si inserisce nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), finanziato dal programma *NextGenerationEU*, che si concentra sull'inclusione di genere. In questo contesto, l'empowerment femminile e il contrasto alle discriminazioni di genere sono obiettivi trasversali delle diverse missioni che compongono il PNRR.

Il presente documento delinea e introduce i processi fondamentali per l'attuazione del *Gender Equality Plan* della Regione Basilicata, in linea con la Strategia dell'Unione Europea per la Parità di Genere. Questo si propone di collocare le azioni nel periodo 2024-2026, con l'obiettivo di realizzare progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere e la valorizzazione di tutte le diversità, comprese quelle legate all'età, alla cultura, all'abilità fisica, all'orientamento sessuale e al plurilinguismo.

Fonti normative

L'evoluzione normativa in tema di pari opportunità e uguaglianza di genere ha visto il proliferare di prescrizioni a livello nazionale ed europeo. Tra le principali disposizioni nazionali e internazionali si segnalano:

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165: Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, che garantiscono le pari opportunità nello sviluppo professionale e l'accesso al lavoro;
- Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006: Attuazione del principio di pari opportunità e trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, con attenzione alla parità retributiva, ai regimi di sicurezza sociale, e all'uguaglianza nell'accesso al lavoro, formazione, promozione professionale e condizioni di lavoro;
- Risoluzione del Parlamento Europeo del 9 giugno 2015 sulla "Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne", che invita la Commissione e gli Stati Membri ad agire di più in ambito di pari opportunità, discriminazioni e violenza sulle donne;
- Direttiva n. 2 del 27 giugno 2019: Promozione delle pari opportunità e rafforzamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) nelle amministrazioni pubbliche. Integra la Direttiva del 4



marzo 2011 e sostituisce quella del 23 maggio 2007, con l'obiettivo di attuare pienamente le disposizioni vigenti, aumentare la presenza femminile in posizioni apicali e sviluppare una cultura organizzativa che rispetti la dignità delle persone. Le linee di azione includono:

- Prevenzione e rimozione delle discriminazioni.
- Redazione di piani triennali di azioni positive e relazioni sulla situazione del personale.
- Politiche di reclutamento e gestione del personale per riequilibrare il genere.
- Organizzazione del lavoro per conciliare vita e lavoro e reinserimento del personale assente.
- Formazione equa e sensibilizzazione sulle differenze di genere.
- Rafforzamento dei CUG.
- Strategia Europa 2020: Promozione dell'occupazione femminile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Regolamento UE 2021/695: Programma quadro di ricerca e innovazione Horizon Europe e ne stabilisce le norme di partecipazione e diffusione;
- Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs) del 29 settembre 2021, contenente le indicazioni per l'elaborazione di Piani di Uguaglianza di Genere in rispondenza ai criteri di eleggibilità del Programma Horizon Europe;
- Agenda 2030 delle Nazioni Unite: Obiettivo 5 per raggiungere la parità di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze.
-

Il GEP della Regione Basilicata si inserisce in questo contesto normativo e strategico, mirando a implementare misure efficaci per promuovere la parità di genere e garantire un ambiente di lavoro inclusivo e paritario, in line e in continuità con le azioni del PAP.

Scopo e Obiettivi del Piano

Il Gender Equality Plan (GEP) della Regione Basilicata si propone di migliorare la comunicazione interna e le relazioni interpersonali attraverso politiche di sensibilizzazione e formazione. Il piano, in linea con le direttive europee e nazionali, mira a valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone all'interno degli ambiti lavorativi, promuovendo una cultura del rispetto e della comunicazione inclusiva.

Obiettivi	Azioni
Creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.	Promuovere la cultura del rispetto e della comunicazione inclusiva anche favorendo l'uso del linguaggio di genere in tutti gli atti interni
Promuovere interventi per favorire un clima di solidarietà e inclusione funzionale allo sviluppo di	Costruire un ambiente di lavoro inclusivo e accogliente a sostegno della conciliazione vita/lavoro. Sviluppare e



modalità/prassi di conciliazione tra esigenze private e/o familiari e lavoro	rafforzare le misure di welfare/benessere orientato alla conciliazione vita/lavoro in linea con le relative azioni del PAP
Prevenzione e contrasto alla violenza di genere	Favorire la consapevolezza della violenza fisica, psicologica, verbale o sessuale. Organizzazione di incontri o eventi divulgativi su temi della violenza di genere e stalking.
Formazione continua e sensibilizzazione	Offrire programmi di formazione continua sui temi della parità di genere e delle pari opportunità. Sensibilizzare tutto il personale sulle questioni di genere attraverso campagne informative e/o corsi tematici per tutto il personale dell'amministrazione, anche sulla normativa comunitaria, nazionale e contrattuale in materia
Raccolta e monitoraggio dei dati	Implementare sistemi di raccolta dati disaggregati per sesso/genere per monitorare l'efficacia delle politiche di parità di genere. Effettuare valutazioni periodiche delle iniziative e delle politiche adottate per assicurare il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Per garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati, verranno monitorati e valutati i seguenti indicatori attraverso modalità di misurazione semplici e dirette:

Indicatore	Modalità di misurazione
Numero di corsi di formazione sulla diversità e inclusione	Numero di corsi annuali
Numero di dipendenti formati sui temi di parità di genere	Numero di partecipanti (M/F)
Numero di campagne di sensibilizzazione svolte	Numero di campagne annuali
Presenza di sistemi di raccolta dati disaggregati per genere	SI/NO

Attraverso questi obiettivi, il GEP della Regione Basilicata si propone di migliorare la qualità dell'ambiente di lavoro, promuovere l'innovazione sociale nell'organizzazione.

Dati di genere del personale dell'ente (al 30.06.2024)

I dati di genere del personale dell'ente (al 30 giugno 2024) evidenziano una distribuzione generalmente equilibrata tra maschi e femmine nelle diverse categorie professionali, con alcune eccezioni degne di nota.



POSIZIONE	MASCHI		FEMMINE		Differenziale di genere relativo %
	num	%	num	%	
Dirigente	14	58,33	10	41,67	28,57
Funzionario ed elevata qualificazione	288	52,84	257	47,16	10,57
Istruttore	118	57,28	88	42,72	25,42
Operatore esperto	62	62,00	38	38,00	38,71
Operatore	6	60,00	4	40,00	33,33

Nella categoria dei "Dirigenti", si osserva una prevalenza maschile, con i maschi che costituiscono il 58,33% e le femmine il 41,67%. Questo differenziale di genere relativo del 28,57% indica una maggiore presenza maschile nelle posizioni di vertice.

Nella categoria dei "Funzionari ed elevata qualificazione", la distribuzione è piuttosto bilanciata, con i maschi che costituiscono il 52,84% e le femmine il 47,16%. Questo equilibrio suggerisce una buona rappresentanza femminile anche in posizioni di alta qualificazione e responsabilità, con un differenziale di genere relativo del 10,57%.

Per quanto riguarda la categoria degli "Istruttori", si osserva una leggera prevalenza maschile, con i maschi che rappresentano il 57,28% e le femmine il 42,72%. Sebbene ci sia una differenza, la rappresentanza femminile rimane significativa, con un differenziale di genere relativo del 25,42%.

La categoria degli "Operatori esperti" mostra una disparità più marcata, con i maschi che costituiscono il 62,00% rispetto al 38,00% delle femmine. Questo differenziale di genere relativo del 38,71% evidenzia una maggiore presenza maschile in questa categoria.

Infine, nella categoria degli "Operatori", la distribuzione è leggermente a favore dei maschi, che costituiscono il 60,00% rispetto al 40,00% delle femmine. Sebbene ci sia una certa differenza, con un differenziale di genere relativo del 33,33%, tuttavia la misura del campione è abbastanza esigua.

In sintesi, i dati mostrano una tendenza generale verso l'equilibrio di genere, con alcune categorie che presentano una maggiore rappresentanza maschile. Queste informazioni possono essere utili per sviluppare strategie mirate a promuovere un'ulteriore equità di genere, assicurando che le opportunità siano equamente distribuite tra maschi e femmine in tutte le categorie professionali.

Risorse dedicate

Tra i requisiti obbligatori del GEP vi è quello di riportare, all'interno del piano, le risorse dedicate sia in termini di personale sia in termini finanziari. Di seguito vengono descritte le risorse generali stanziare per il raggiungimento degli obiettivi del GEP.



Risorse umane

Le risorse umane dedicate al GEP forniscono competenze per lo sviluppo e l'implementazione del GEP e agiscono come punto di contatto nei confronti di tutti gli altri dipendenti della Regione Basilicata.

Il team è coordinato dal dirigente dell'Ufficio Risorse Umane e Organizzazione che si avvale delle unità del proprio ufficio e della collaborazione del Comitato Unico di Garanzia (CUG). Ulteriori unità a supporto, saranno individuate presso le direzioni amministrative regionali in occasione dei successivi aggiornamenti.

Il team provvede a:

- Raccogliere i dati quantitativi e qualitativi disaggregati;
- Stilare il report annuale dei risultati (valutazione dei progressi e impatti) ed aggiornarlo annualmente;
- Monitorare la realizzazione delle azioni previste nel GEP;
- Fornire supporto pratico e strumenti agli attori coinvolti nell'implementazione del GEP;
- Diffondere la consapevolezza dei benefici del GEP;
- Incoraggiare l'assunzione di responsabilità ad ogni livello per l'implementazione del GEP secondo specifici compiti.

Risorse finanziarie

In riferimento all'anno 2024 le azioni previste dal GEP trovano una sponda finanziaria nell'ambito delle Risorse PIAO 2024-2026 assegnate alla Direzione Risorse Umane Organizzazione e Affari Generali per le attività formative a carattere "*trasversale*". Nell'ambito della ripartizione finanziaria tra le Direzioni Generali quella appena citata è assegnataria per l'anno 2024 di risorse aggiuntive pari a circa € 12.000,00, nell'ambito delle quali una quota pari ad almeno € 8.000 è destinabile alle necessità di formazione rivolte a tutto il personale, incluse quelle da realizzarsi in attuazione del GEP.

Ulteriori specifiche risorse finanziarie per la gestione e implementazione del GEP saranno stanziare nelle annualità successive in sede di aggiornamento del PIAO.

Sezione IV: Monitoraggio

Il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della pubblica amministrazione, come previsto dalla Linee guida per la compilazione del P.I.A.O. approvate con D.M. del 30 giugno 2022. Programmati e definiti gli obiettivi su base triennale, l'articolo 6 del citato decreto prevede che sia monitorato l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi prefissati nel periodo di riferimento, proponendo, laddove necessario, dei correttivi in corso d'esercizio.

Il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC. Con riguardo alla Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito. Nell'attesa che intervengano disposizioni normative di integrazione e semplificazione anche per la fase di rendicontazione degli strumenti programmatori assorbiti dal P.I.A.O., si descrivono di seguito gli strumenti e le modalità di monitoraggio riferiti al Valore Pubblico, alla performance e all'anticorruzione.

Il monitoraggio del Valore Pubblico

Gli obiettivi di Valore pubblico, generati dall'azione amministrativa, inteso come incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, sono rappresentati, nell'Allegato AP1, in correlazione con le priorità strategiche, gli obiettivi strategici con riferimento ai cluster del D.E.F.R., gli stakeholders e le strutture regionali coinvolte.

Nelle tabelle presenti nella Sezione II - sottosezione 2.2 viene evidenziata la relazione intercorrente fra ciascun obiettivo di valore pubblico e gli obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs), contenuti nell'Agenda 2030. Il monitoraggio degli indicatori di impatto SDGs nell'ambito della strategia di sviluppo sostenibile dell'Agenda ONU 2030 e degli indicatori BES (Benessere Equo e Sostenibile) verrà effettuato sulla base dei dati Istat, contenuti nel Rapporto annuale SDGs e nel Rapporto BES.

Di seguito si riporta, nel dettaglio, per ognuno degli obiettivi di valore pubblico identificati nel presente P.I.A.O., il format degli indicatori SDGs e BES che sarà utilizzato per la rilevazione del monitoraggio.

Per il monitoraggio degli altri obiettivi di valore pubblico, non SDGs e BES, si utilizzeranno le banche dati indicate nel P.I.A.O..

**Digitalizzazione e innovazione, sicurezza, trasparenza e partecipazione dei cittadini**

Obiettivi di valore pubblico	Impatto	Indicatori ISTAT BES e SDGs	Baseline Basilicata	Anno ultima rilevazione disponibile Basilicata	Dato Basilicata ultima rilevazione disponibile	Variazione % Basilicata/baseline	Baseline Italia	Anno ultima rilevazione disponibile Italia	Dato Italia ultima rilevazione disponibile	Variazione % Italia/baseline
Digitalizzazione e innovazione, sicurezza, trasparenza e partecipazione dei cittadini	sociale istituzionale	Famiglie con connessione a banda larga fissa e/o mobile (ISTAT SDG)	79				79,5			
		Interazione con la PA mediante sito internet per ottenere informazioni (ISTAT - Aspetti della vita quotidiana)	24,8				34,9			

Digitalizzazione, semplificazione e rafforzamento della capacità amministrativa regionale

Obiettivi di valore pubblico	Impatto	Indicatori ISTAT BES e SDGs	Baseline Basilicata	Anno ultima rilevazione disponibile Basilicata	Dato Basilicata ultima rilevazione disponibile	Variazione % Basilicata/baseline	Baseline Italia	Anno ultima rilevazione disponibile Italia	Dato Italia ultima rilevazione disponibile	Variazione % Italia/baseline
Digitalizzazione, semplificazione e rafforzamento della capacità amministrativa regionale	sociale istituzionale	Partecipazione alla formazione continua (ISTAT BES)	8,8				9,6			

Ottimizzare la capacità di resilienza del comparto sanità, tutelando maggiormente i soggetti in condizioni di fragilità

Obiettivi di valore pubblico	Impatto	Indicatori ISTAT BES e SDGs	Baseline Basilicata	Anno ultima rilevazione disponibile Basilicata	Dato Basilicata ultima rilevazione disponibile	Variazione % Basilicata/baseline	Baseline Italia	Anno ultima rilevazione disponibile Italia	Dato Italia ultima rilevazione disponibile	Variazione % Italia/baseline
Ottimizzare la capacità di resilienza del comparto sanità, tutelando maggiormente i soggetti in condizioni di fragilità	sanitario - gestionale	Speranza di vita in buona salute alla nascita - Numero di anni (ISTAT BES)	57				60,5			
	sociale	Individui che vivono in famiglie in condizione di grave deprivazione sociale e materiale (ISTAT NOI ITALIA)	20,6				3,482			



Sviluppo di una filiera agroalimentare sostenibile

Obiettivi di valore pubblico	Impatto	Indicatori ISTAT BES e SDGs	Baseline Basilicata	Anno ultima rilevazione disponibile Basilicata	Dato Basilicata ultima rilevazione disponibile	Variazione % Basilicata/baseline	Baseline Italia	Anno ultima rilevazione disponibile Italia	Dato Italia ultima rilevazione disponibile	Variazione % Italia/baseline
Sviluppo di una filiera agroalimentare sostenibile	ambientale	Quota di superficie agricola utilizzata (SAU) investita da coltivazioni biologiche (ISTAT SDG - %)	20,6				15,5			
		Fertilizzanti distribuiti in agricoltura (ISTAT SDG - Kg/ha)	57,7				509,8			
		Prodotti fitosanitari distribuiti in agricoltura (ISTAT SDG - Kg/ha)	3,8				12,8			
	paesaggistico-culturale	Diffusione delle aziende agrituristiche (ISTAT BES - numero di aziende agrituristiche per 100 Km2)	2,1				8,3			
	socio-occupazionale	Tasso di occupazione (percentuale di occupati di 20-64 sulla popolazione di 20-64 anni) (ISTAT BES - %)	56,7				62,7			

Gestione responsabile e consapevole del Patrimonio Forestale, quale serbatoio di biodiversità e di contrasto ai cambiamenti climatici da tramandare alle future generazioni

Obiettivi di valore pubblico	Impatto	Indicatori ISTAT BES e SDGs	Baseline Basilicata	Anno ultima rilevazione disponibile Basilicata	Dato Basilicata ultima rilevazione disponibile	Variazione % Basilicata/baseline	Baseline Italia	Anno ultima rilevazione disponibile Italia	Dato Italia ultima rilevazione disponibile	Variazione % Italia/baseline
Gestione responsabile e consapevole del Patrimonio Forestale, quale serbatoio di biodiversità e di contrasto ai cambiamenti climatici da tramandare alle future generazioni	ambientale	Preoccupazione per la perdita di biodiversità (ISTAT BES - % di persone di 14 anni e più che ritengono l'estinzione di specie vegetali/animali tra le 5 preoccupazioni ambientali prioritarie)	20,8				25,7			
		Preoccupazione per i cambiamenti climatici (ISTAT BES - % di persone di 14 anni e più che	64,3				66,5			



Obiettivi di valore pubblico	Impatto	Indicatori ISTAT BES e SDGs	Baseline Basilicata	Anno ultima rilevazione disponibile Basilicata	Dato Basilicata ultima rilevazione disponibile	Variazione % Basilicata/baseline	Baseline Italia	Anno ultima rilevazione disponibile Italia	Dato Italia ultima rilevazione disponibile	Variazione % Italia/baseline
		ritengono il cambiamento climatico o l'aumento dell'effetto serra e il buco dell'ozono tra le 5 preoccupazioni ambientali prioritarie)								
	paesaggistico	Impatto degli incendi boschivi (fonte: ISTAT BES, superficie forestale -boscata e non boscata- percorsa dal fuoco per 1.000 Km2)	1,3				1,8			
		Coefficiente di boscosità (fonte: ISTAT SDG- %)	39,1				36,8			

Miglioramento della qualità dell'aria

Obiettivi di valore pubblico	Impatto	Indicatori ISTAT BES e SDGs	Baseline Basilicata	Anno ultima rilevazione disponibile Basilicata	Dato Basilicata ultima rilevazione disponibile	Variazione % Basilicata/baseline	Baseline Italia	Anno ultima rilevazione disponibile Italia	Dato Italia ultima rilevazione disponibile	Variazione % Italia/baseline
Miglioramento della qualità dell'aria	socio-ambientale	Emissioni di CO2 e altri gas climalteranti espresse in tonnellate di CO2 equivalente per abitante (Istat BES)	10,5				7			

Miglioramento della qualità ambientale

Obiettivi di valore pubblico	Impatto	Indicatori ISTAT BES e SDGs	Baseline Basilicata	Anno ultima rilevazione disponibile Basilicata	Dato Basilicata ultima rilevazione disponibile	Variazione % Basilicata/baseline	Baseline Italia	Anno ultima rilevazione disponibile Italia	Dato Italia ultima rilevazione disponibile	Variazione % Italia/baseline
Miglioramento della qualità ambientale	socio- ambientale	Disponibilità di verde urbano /mq^ per abitanti (Istat BES)	92,6				32,5			
	Socio- economico- ambientale	Dispersione da rete idrica comunale / Percentuale dei volumi immessi in rete (Istat BES)	62,1				42,2			
	Socio- economico- ambientale	Siti contaminati: Incidenza sulla superficie territoriale, valori per 1.000 (Istat BES)	4				7,9			



Rendere le città sicure, durature e sostenibili, promuovendo azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico, per proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre

Obiettivi di valore pubblico	Impatto	Indicatori ISTAT BES e SDGs	Baseline Basilicata	Anno ultima rilevazione disponibile Basilicata	Dato Basilicata ultima rilevazione disponibile	Variazione % Basilicata/baseline	Baseline Italia	Anno ultima rilevazione disponibile Italia	Dato Italia ultima rilevazione disponibile	Variazione % Italia/baseline
Rendere le città sicure, durature e sostenibili, promuovendo azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico, per proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre	socio- ambientale	Soddisfazione per la situazione ambientale: % di persone di 14 anni e più molto o abbastanza soddisfatte della situazione ambientale (area, acqua, rumore) della zona in cui vivono (ISTAT - Aspetti della vita quotidiana)	73,3				70,6			

Benessere ambientale ed economico

Obiettivi di valore pubblico	Impatto	Indicatori ISTAT BES e SDGs	Baseline Basilicata	Anno ultima rilevazione disponibile Basilicata	Dato Basilicata ultima rilevazione disponibile	Variazione % Basilicata/baseline	Baseline Italia	Anno ultima rilevazione disponibile Italia	Dato Italia ultima rilevazione disponibile	Variazione % Italia/baseline
Benessere ambientale ed economico	sociale, economico, ambientale	Popolazione esposta al rischio di frane (Percentuale di popolazione residente in aree con pericolosità da frana elevata e molto elevata, individuate sulla base della Mosaicatura nazionale ISPRA dei Piani di assetto idrogeologico (PAI) e dei relativi aggiornamenti - ISTAT BES)	7				2,2			
	sociale, economico, ambientale	Spesa corrente dei Comuni per la cultura (fonte ISTAT BES)	6,8				17,3			



Benessere sociale e sviluppo economico

Obiettivi di valore pubblico	Impatto	Indicatori ISTAT BES e SDGs	Baseline Basilicata	Anno ultima rilevazione disponibile Basilicata	Dato Basilicata ultima rilevazione disponibile	Variazione % Basilicata/baseline	Baseline Italia	Anno ultima rilevazione disponibile Italia	Dato Italia ultima rilevazione disponibile	Variazione % Italia/baseline	
Benessere sociale e sviluppo economico	sociale economico	Grave deprivazione abitativa (Percentuale di persone che vivono in abitazioni sovraffollate e che presentano almeno uno tra i seguenti tre problemi: a) problemi strutturali dell'abitazione (soffitti, infissi, ecc.); b) non avere bagno/doccia con acqua corrente; c) problemi di luminosità (ISTAT BES)	4,9				6,1				
		Difficoltà di accesso ad alcuni servizi (Percentuale di famiglie che dichiarano molta difficoltà a raggiungere tre o più servizi essenziali (farmacie, pronto soccorso, ufficio Postale, polizia, carabinieri, uffici comunali, asilo nido, scuola materna, scuola elementare, scuola media inferiore, negozi di generi alimentari, mercati, supermercati). L'indicatore è calcolato come media triennale (ISTAT BES)	6,2					5,1			
		Utenti assidui dei mezzi pubblici (Percentuale di persone di 14 anni e più che utilizzano più volte a settimana i mezzi di trasporto pubblici (autobus, filobus, tram all'interno del proprio comune; pullman o corriere che collegano comuni diversi; treno) (ISTAT BES)	8,8					11,8			
		Soddisfazione per i servizi di mobilità (ISTAT BES)	30,4					23,9			



Favorire lo sviluppo tecnologico e la ricerca scientifica attraverso partnership pubblico-privato, al fine di elevare il livello di innovazione e competitività del sistema imprenditoriale sui mercati nazionali e internazionali

Obiettivi di valore pubblico	Impatto	Indicatori ISTAT BES e SDGs	Baseline Basilicata	Anno ultima rilevazione disponibile Basilicata	Dato Basilicata ultima rilevazione disponibile	Variazione % Basilicata/baseline	Baseline Italia	Anno ultima rilevazione disponibile Italia	Dato Italia ultima rilevazione disponibile	Variazione % Italia/baseline
Favorire lo sviluppo tecnologico e la ricerca scientifica attraverso partnership pubblico-privato, al fine di elevare il livello di innovazione e competitività del sistema imprenditoriale e sui mercati nazionali e internazionali	Innovazione e Sviluppo Ricerca	Spesa per la ricerca e sviluppo (ISTAT, Asvis)	0,6				1,5			

Contrasto alla disoccupazione, al disagio giovanile e alla crisi delle imprese anche attraverso l'implementazione di percorsi di istruzione e formazione professionale in linea con le innovazioni della normativa di settore

Obiettivi di valore pubblico	Impatto	Indicatori ISTAT BES e SDGs	Baseline Basilicata	Anno ultima rilevazione disponibile Basilicata	Dato Basilicata ultima rilevazione disponibile	Variazione % Basilicata/baseline	Baseline Italia	Anno ultima rilevazione disponibile Italia	Dato Italia ultima rilevazione disponibile	Variazione % Italia/baseline
Contrasto alla disoccupazione, al disagio giovanile e alla crisi delle imprese anche attraverso l'implementazione di percorsi di istruzione e formazione professionale in linea con le innovazioni della normativa di settore	educativo-occupazionale	Tasso di disoccupazione Fonte ISTAT - SDGs	5,3				7,4			

**Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento permanente per tutti**

Obiettivi di valore pubblico	Impatto	Indicatori ISTAT BES e SDGs	Baseline Basilicata	Anno ultima rilevazione disponibile Basilicata	Dato Basilicata ultima rilevazione disponibile	Variazione % Basilicata/baseline	Baseline Italia	Anno ultima rilevazione disponibile Italia	Dato Italia ultima rilevazione disponibile	Variazione % Italia/baseline
Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento permanente per tutti	educativo-formativo	Percentuale di giovani tra 18 e 24 anni che hanno al massimo la licenza media (Dispersione scolastica 18-24) (Fonte ISTAT) - Dispersione scolastica (anni 18-24) (Fonte INVALSI)	5,3				11,5			

Aumento dei soggetti che praticano l'attività sportiva per migliorare il loro stile di vita

Obiettivi di valore pubblico	Impatto	Indicatori ISTAT BES e SDGs	Baseline Basilicata	Anno ultima rilevazione disponibile Basilicata	Dato Basilicata ultima rilevazione disponibile	Variazione % Basilicata/baseline	Baseline Italia	Anno ultima rilevazione disponibile Italia	Dato Italia ultima rilevazione disponibile	Variazione % Italia/baseline
Aumento dei soggetti che praticano l'attività sportiva per migliorare il loro stile di vita	Sociale	Persone che praticano l'attività sportiva % - Rapporto ISTAT (Sport/ Attività fisica/Sedentarietà) RAPPORTO BES	45				66,2			

Il monitoraggio della performance

L'attività di monitoraggio della performance (Sezione II – Sottosezione 2.2.) avviene con periodicità trimestrale, in modalità online. Essa consente la produzione di report i cui destinatari sono i dirigenti e di direttori generali. I risultati di consuntivazione, contenenti anche indicazioni sulle criticità emerse, vengono trasmessi ai centri di responsabilità alla scadenza della fase di monitoraggio dell'ultimo trimestre dell'esercizio.

Secondo la disciplina del Sistema di misurazione e valutazione della performance i Direttori Generali effettuano entro il mese di luglio di ogni anno la verifica relativa al grado di attuazione degli obiettivi di propria competenza anche allo scopo di verificare cause di eventuali scostamenti dei risultati rispetto agli obiettivi programmati e a porre in essere i conseguenti interventi correttivi, compresa la relativa riprogrammazione. Quest'ultima deve avvenire nel periodo 1° luglio – 30 settembre e deve essere comunicata all'Autorità regionale per la valutazione e il merito.



I dati di consuntivazione confluiscono poi nella Relazione sulla Performance, elaborata sulla base delle informazioni dedotte dal controllo di gestione, dei report e dei documenti che i direttori e i dirigenti degli uffici devono fornire attestando le attività svolte e il grado di raggiungimento degli obiettivi. La redazione della Relazione sulla performance conclude il ciclo di gestione della performance ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 150/2009.

Il monitoraggio dei rischi corruttivi

Il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza (Sottosezione 2.3) avviene secondo le indicazioni di ANAC.

L'azione di monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza programmate, generali e specifiche, è condotta dal RPCT e dal suo staff.

I responsabili degli Uffici forniscono tutte le informazioni utili e necessarie a monitorare l'andamento delle misure e l'effettivo stato di implementazione delle stesse, utilizzando il format predefinito dalla struttura di supporto al R.P.C.T.

Il sistema di monitoraggio è articolato su due livelli:

- il primo livello attiene ai responsabili delle misure e si basa sulle autovalutazioni espresse circa lo stato di attuazione delle stesse;
- il secondo livello attiene al R.P.C.T. attraverso il proprio staff e si concretizza in una forma di audit interno, svolto attraverso verifiche sulle misure di prevenzione previste.

In particolare, il R.P.C.T. può verificare la veridicità delle informazioni rese in autovalutazione attraverso il controllo degli indicatori previsti per l'attuazione delle misure all'interno del Piano e attraverso la richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi "prova" dell'effettiva azione svolta. Tali momenti di confronto sono utili anche ai fini della migliore comprensione dello stato di attuazione delle misure e di eventuali criticità riscontrate in un'ottica di dialogo e miglioramento continuo.

Il monitoraggio di secondo livello viene effettuato attraverso campionamento delle misure da sottoporre a verifica. I criteri guida per il campionamento individuato sulla base delle indicazioni del P.N.A. 2019 sono:

- le misure di prevenzione dei processi risultati a più elevata esposizione al rischio;
- le misure di quei processi su cui si sono ricevute segnalazioni pervenute tramite canale *whistleblowing* o tramite altri canali;
- le misure di quei processi le cui strutture non hanno fatto pervenire l'autovalutazione.



I risultati del monitoraggio circa lo stato di attuazione/realizzazione delle misure di prevenzione saranno tenuti in considerazione per la redazione del successivo P.T.P.C.T. e delle risultanze del monitoraggio si darà conto, altresì, all'interno della Relazione annuale del R.P.C.T.

Il riesame periodico è coordinato dal R.P.C.T. ma deve necessariamente interessare tutti i soggetti coinvolti nella programmazione e nell'attuazione delle misure affinché vengano riesaminati i principali passaggi e risultati al fine di potenziare gli strumenti in atto ed eventualmente promuoverne di nuovi.

Così come per l'attività di monitoraggio, si tiene conto delle prescrizioni dell'art. 1, c. 14 della L. n. 190/2012 (scadenza del 15 dicembre per la presentazione della relazione del R.P.C.T.).

**Allegati:**

AP1 – Obiettivi di valore pubblico e performance
AP2 – Elenco centri di costo
AP3 – Elenco obiettivi strategici e operativi
ARC1 – Aggiornamento Mappatura di n. 3 processi
ARC2 – Elenco degli obblighi di pubblicazione
ARC3 - Elenco degli obblighi di pubblicazione in Bandi di gara e Contratti – 1° regime
ARC4 - Elenco degli obblighi di pubblicazione in Bandi di gara e Contratti – 2° regime
ARC5 - Elenco degli obblighi di pubblicazione in Bandi di gara e Contratti – 3° regime
PTFP – Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale 2024 – 2026