

Regione Basilicata  
APT Basilicata  
=====

Deliberazione del  
Direttore Generale  
=====

Data - 2 DIC. 2024

Atto n° 240

=====

OGGETTO

**Piao Integrato di Attività e  
Organizzazione 2024-2026  
di APT Basilicata.  
Approvazione**

=====

Cap..... Imp. n°.....

€.....

Creditore .....

VISTO DI REGOLARITÀ CONTABILE

IL RESPONSABILE  
DEL SERVIZIO FINANZIARIO  
DOTT.SSA ROBERTA LAURINO



## REGIONE BASILICATA

AGENZIA DI PROMOZIONE TERRITORIALE - APT

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

=====

L'anno duemilaventiquattro il giorno 2 del mese di Dicembre nella sede dell'A.P.T. Basilicata, Matera, Via De Viti De Marco n. 9, l'Ing. Antonio Nicoletti – Direttore Generale, ha adottato la seguente deliberazione:

**VISTO** l'art. 10, comma 2, della LR Basilicata 04/06/2008, n. 7 e ss.mm.ii., con il quale è stata istituita, con decorrenza dal 01/07/2008, l'Agenzia di Promozione Territoriale (A.P.T.) quale organismo tecnico-operativo e strumentale della Regione Basilicata;

**VISTO** il D.P.G.R. n. 281 del 22/11/2019, con cui il Presidente della Giunta Regionale di Basilicata ha nominato il Direttore Generale dell'Agenzia nella persona dell'Ing. Antonio Nicoletti;

**Visto** il bilancio di previsione 2024 e pluriennale 2024/2026, adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 68 del 21/03/2024, approvato dalla Giunta Regionale con DGR n. 407 del 01/08/2024 e dal Consiglio Regionale con L.R. 28 settembre 2024, n. 24, pubblicata sul BUR n. 47 del 30/09/2024 (Supplemento Speciale);

**Vista** la deliberazione n. 199 del 16 ottobre 2024 con cui è stato approvato, nelle more dell'approvazione da parte della Regione Basilicata, il Piano del fabbisogno del personale di APT 2024-2026;

**VISTO** lo Statuto dell'A.P.T. adottato con la deliberazione del Direttore Generale n. 30 del 22/09/2008 ed approvato dalla Regione Basilicata con la D.G.R. n. 1626 del 22/10/2008;

**VISTA** la dotazione organica dell'A.P.T. adottata con deliberazione del Direttore Generale n. 80 del 24/04/2009 ed approvata dalla Regione Basilicata con D.G.R. n. 987 del 29/05/2009;

**Vista** la Delibera del D.G.n.50 del 9 marzo 2022 con la quale è stato approvato il nuovo Regolamento della Dotazione Organica e dell'Organizzazione dell'APT

**VISTO** il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii. recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”*;

**VISTA** la Legge 4 marzo 2009, n. 15 recante *“Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;

**VISTO** il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii. recante *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;

**VISTA** la Legge 11/04/2006, n. 198 recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”*;

**VISTO** l'art. 6 della Legge n.113 del 6 agosto 2021 che ha introdotto nella impalcatura amministrativa un nuovo istituto di semplificazione denominato *“Piao”*, strumento nato per semplificare gli adempimenti burocratici e ricondurre nell'alveo di un unico documento la programmazione triennale dell'Ente, in coerenza con gli strumenti di bilancio;

- in particolare l'art. 6 comma 1 lett.d) introduce la sezione del Piao denominata *“Rischi corruttivi e trasparenza”* con la quale si definiscono *“gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione”*.

#### **PRESO ATTO CHE**

- Con DPR 81/2022 si individuano gli adempimenti assorbiti dal PIAO quali piano dei fabbisogni; piano delle azioni concrete; piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio; piano della performance; piano di prevenzione della corruzione; piano organizzativo del lavoro agile; piani di azioni positive.
- Con D.M.n.132 del 24 giugno 2022 è stato approvato il *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”* il quale all'art. 6 introduce modalità semplificate per gli Enti con meno di 50 dipendenti, definendo le attività oggetto di previsione e prevedendo in particolare che *“Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:*

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;



e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

2. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2. 4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo”

Pertanto, oltre alla Sezione Rischi corruttivi e trasparenza, il presente documento presenterà l'aggiornamento relativo a:

- a) Struttura organizzativa;
- b) Organizzazione del lavoro agile;
- c) Piano triennale dei fabbisogni del personale.

**Dato atto che** il termine fissato dalla L.113/2021 è al 31 gennaio di ogni anno ovvero entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione - termine ordinatorio - e che il ritardo nell'approvazione del documento rinviene dal protrarsi del proficuo confronto istruttorio in merito al recepimento del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP) da parte della Regione Basilicata che, a seguito di interlocuzioni, ha determinato le modifiche recepite nel PTFP di cui all'Allegato 2 del presente documento;

**Preso atto che**, a tal proposito, l'APT Basilicata con Delibera del DG n. 199 del 16 ottobre 2024, ha approvato e trasmesso il PTFP 2024-2026 alla Regione Basilicata per il suo recepimento, il che ha dato l'avvio ad alcune interlocuzioni riportate nelle mail del 13, 14, 15, 23 novembre u.s. tra l'Ufficio del Personale della Regione Basilicata e il responsabile ad interim del Servizio Risorse Umane dell'APT, cui sono seguiti riscontri della Regione che inducono lo scrivente in questa fase a procedere alla sua materiale approvazione, con modifiche, riportata all'interno dell'Allegato 2 del presente documento (all.n.2), nelle more dell'approvazione definitiva e/o rivisitazione da parte dell'organo regionale, previo parere obbligatorio e vincolante da parte del Collegio dei Revisori;

**Constatato che** per quanto attiene la Sezione Rischi corruttivi e trasparenza 2024-2026, questa è stata preceduta dalla consultazione pubblica – dal 8 ottobre al 15 ottobre 2024- ed interna con i dipendenti e responsabili di struttura- dal 30 settembre 2024 al 10 ottobre – che non ha avuto alcun esito, atteso che non vi sono state richieste di integrazione.

**VISTA** altresì la Delibera dell'Anac n. 1 del 17 gennaio 2023 con cui è stato approvato il PNA 2022- 2024 – da cui originano gli obiettivi strategici assegnati al RPCT e recepiti nella Sezione rischi corruttivi e trasparenza, e la successiva Delibera n. 601/2023 che ha modificato alcuni contenuti limitatamente alle gare ed affidamenti;

**VISTE** le delibere gemelle n. 263 e 264/2023 con cui è stata data importanza alla disciplina in materia di pubblicità legale e trasparenza, all'indomani dell'entrata in vigore del nuovo Codice degli appalti, adottate in attuazione dell'art. 28;

**LETTA** da ultimo la Delibera Anac n. 495/2024 con la quale sono stati adottati tre nuovi schemi per le pubblicazioni in Amministrazione Trasparente - cui si adeguerà entro 12 mesi questo Ente - e le relative istruzioni operative ivi riportate;

**Visto** il Regolamento della dotazione organica e dell'Organizzazione degli uffici approvato con Delibera n. 50 del 9 marzo 2022;

**Visto** il PTFP approvato con Delibera del Direttore Generale n. 199 del 16 ottobre 2024;

**Dato atto che** il presente documento è stato predisposto dal Responsabile delle Risorse umane ad interim, l'ing. Antonio Nicoletti, ai sensi della Legge 7 agosto 1990, n. 241 e ss.mm.ii. - nella sua qualità di Responsabile del procedimento ad eccezione della parte in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, di competenza del RPCT;

**Evidenziato** da ultimo che il Piano integrato di attività e di organizzazione è stato redatto seguendo la disciplina semplificata di cui all'art. 6 del D.M. sopra indicato, integrando le Sezioni performance e di monitoraggio, per rendere più integrato il documento con la programmazione strategica dell'Ente e che in quanto tale è suscettibile di ogni modifica, in corso di anno, ritenuta tale;

Tutto ciò premesso

#### **DELIBERA**

1. di considerare la premessa narrativa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di approvare, per quanto detto in premessa, ai sensi dell'art. 6 del d. l. 80/2021 conv. in L. 113/2021 e dell'art. 6 del DM n. 132/2022, *il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2024-2026* dell'APT Basilicata **allegato sub A**) al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale, che consta di due allegati quali la Sezione Performance (**Allegato 1**) e la Sezione Fabbisogno del Personale (**Allegato 2**).
3. di dare atto che il suddetto piano si sviluppa in prospettiva triennale e sarà aggiornato annualmente, salvo che gli eventi interni ed esterni non ne consentano la conferma in ragione delle previsioni recate nell'alveo dell'art. 6 del DM 132/2022.
4. Di trasmettere il presente documento al RPCT, ai Responsabili dell'Agenzia, all'OIV per le attività di competenza e, per la Sezione Fabbisogno del personale, di trasmettere il PTFP (Allegato 2) al Collegio dei Revisori e alla Regione per ogni rispettiva competenza;
5. di dare atto che, a cura del RPCT, si procederà
  - ✓ alla pubblicazione del piano, ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 14/03/2013, n. 33 e ss.mm.ii., nella sezione "Amministrazione Trasparente/ Disposizioni generali/Piao del sito web istituzionale dell'Agenzia nonché nella sezione nella sezione "Amministrazione Trasparente/Disposizioni generali/Prevenzione della corruzione e trasparenza creando un flag denominato "Sezione Rischi corruttivi e trasparenza 2024-2026"
  - ✓ alla trasmissione del piano al Dipartimento della Funzione Pubblica tramite la piattaforma Portale Piao visibile al link: <https://piao.dfp.gov.it/> a cura del Responsabile dei sistemi informatici, Dott. Matteo Visceglia.



Il Responsabile del Servizio "Risorse Umane" ad interim  
(Ing. Antonio Nicoletti)

Il presente processo verbale, previa lettura, è stato approvato e firmato a termini di legge.



IL DIRETTORE GENERALE  
(Ing. Antonio Nicoletti)

---

La presente copia per uso amministrativo è conforme all'originale.



Il Funzionario incaricato

AGENZIA DI PROMOZIONE  
TERRITORIALE  
APT BASILICATA

**BASILICATA**



**PIANO DELLA  
PERFORMANCE  
2024 - 2026**

ALLEGATO 1 – PIAO 2024-2026

Deliberazione del D.G. n° 240 del 2/12/2024



## INDICE

1. Introduzione	3
1.1 Mandato istituzionale e mission	7
1.2 Albero della <i>performance</i>	9
2 Analisi del contesto	10
2.1 Contesto esterno	10
2.2 Contesto interno	12
2.3 Analisi Swot	14
3 Obiettivi Strategici	15
3.1 Tipologia di indicatori	18
4 Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi	19
4.1 Obiettivi assegnati ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione	19
5 Il processo seguito e le azioni di miglioramento del Ciclo di gestione della performance	20
5.1 Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del piano	20
5.2 Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione della <i>performance</i>	20
5.3 Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	20
6 Allegati tecnici – Albero della <i>Performance</i> e Quadro di sintesi - Obiettivi strategici, obiettivi operativi, azioni	21



## 1. Introduzione

Il Presente documento costituisce l'aggiornamento del Piano della Performance dell'Agenzia di Promozione Territoriale - A.P.T. della Basilicata con riferimento al triennio 2024-2026 in raccordo con tutti gli strumenti di indirizzo e programmazione adottati dall'Agenzia e compatibilmente con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili. Il Piano è, infatti, coerente con il **bilancio annuale 2024 e pluriennale 2024-2026** e con il **piano annuale delle attività per l'anno 2024**, atti adottati con deliberazione del Direttore Generale n. 68 del 21/03/2024, approvati dalla Giunta Regionale con DGR n. 407 del 01/08/2024 e dal Consiglio Regionale con L.R. 28 settembre 2024, n. 24, pubblicata sul BUR n. 47 del 30/09/2024 (Supplemento Speciale).

Il Piano esplicita gli elementi su cui si baserà la misurazione, valutazione e rendicontazione della *performance* dell'Agenzia e, cioè, **gli obiettivi strategici da raggiungere nel triennio 2024-2026 (in linea con il Piano precedente) e gli obiettivi operativi da conseguire nel 2024, con relativi indicatori e target.**

Tali obiettivi confermano la volontà della Direzione Generale dell'A.P.T. di prevedere **obiettivi di performance innovativi e sfidanti, in linea con le scelte adottate nel portare avanti le attività core dell'Agenzia**, il marketing e la comunicazione, e **al passo con le innovazioni previste dalla riforma del settore turistico avviata in questi anni dal Ministero del Turismo.**

Così come già negli anni passati, nella redazione del Piano sono state assicurate **qualità, comprensibilità e attendibilità della rappresentazione della performance.**

Si è, poi, tenuto conto delle indicazioni fornite dalla CIVIT/ANAC in merito alla struttura e ai contenuti dei Piani della *Performance*, e si è fatto riferimento, per quanto applicabili, anche alle Linee guida n° 1/2017 e n° 2/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri per il Piano della *Performance* ed il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* dei Ministri. Si è tenuto conto inoltre: **(1)** della Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 30/12/2019 (confermando gli indicatori comuni per le funzioni di supporto già utilizzati e sperimentati, negli ultimi anni, e introducendone di nuovi); **(2)** delle Linee Guida dello stesso Dipartimento della Funzione Pubblica n° 4 del 28/11/2019 sulla valutazione partecipativa nelle pubbliche amministrazioni (proseguendo nell'implementazione del sistema); **(3)** della delibera CIVIT n° 22/2011 e della Direttiva n° 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il tutto secondo la **logica di gradualità e miglioramento continuo della pianificazione della performance.**

**In coerenza con la necessità di raccordare i processi organizzativi e strategici dell'Ente, si ricorda che il presente documento è concepito e redatto come parte integrate del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026. Di esso costituisce un allegato integrante, e ad esso si rimanda, pertanto, per tutto quanto riguarda i contenuti relativi alla descrizione dell'identità dell'Agenzia, all'analisi del contesto interno ed esterno, all'assetto organizzativo dell'Ente, al capitale umano, all'organizzazione del lavoro agile, alla formazione del personale.**

All'interno di questo documento sono, quindi, contenuti:

- ✓ l'albero della *performance*;
- ✓ gli obiettivi strategici;
- ✓ gli obiettivi operativi di *performance*;
- ✓ gli indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance*.



Nella stesura del Piano sono stati rispettati i seguenti principi generali:

- ✓ **immediata intelligibilità:** il Piano è volutamente di dimensioni contenute e facilmente comprensibile anche agli *stakeholders* esterni, dal momento che è articolato in una parte principale più descrittiva ed in una serie di allegati contenenti tutti i contenuti e gli approfondimenti tecnici ritenuti necessari;
- ✓ **veridicità e verificabilità:** i contenuti del Piano corrispondono alla realtà; sono state chiaramente definite le fasi, i tempi e le modalità del processo per la predisposizione del piano, e sono stati indicati gli attori che sono intervenuti ed il loro ruolo;
- ✓ **partecipazione:** nel processo che ha portato alla definizione degli obiettivi strategici ed operativi sono stati coinvolti tutti i funzionari responsabili dei Servizi dell’Agenzia, che, in mancanza di dirigenti, sono i soggetti chiamati, insieme alla Direzione Generale, alla responsabilità della realizzazione delle attività necessarie per il conseguimento degli obiettivi;
- ✓ **coerenza interna ed esterna:** i contenuti del Piano sono coerenti con il contesto di riferimento (coerenza esterna) e con gli strumenti e le risorse (umane, strumentali e finanziarie) disponibili (coerenza interna);
- ✓ **orizzonte pluriennale:** l’arco temporale di riferimento del Piano è il triennio (2024-2026), con scomposizione in obiettivi annuali (2024), secondo una logica di scorrimento.

In considerazione del quadro normativo nazionale di riferimento (Legge 6/11/2012, n° 190 e ss.mm.ii. e D. Lgs. 14/03/ 2013, n° 33 e ss.mm.ii.), il Piano è stato, come di consueto, integrato con gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza indicati nel **Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) dell’Agenzia per il triennio 2024-2026** (consultabile nella Sezione “*Amministrazione Trasparente/Disposizioni Generali*” del sito web istituzionale [www.aptbasilicata.it](http://www.aptbasilicata.it)). Tanto anche in coerenza con le direttive dell’A.N.A.C. in materia, che sottolineano la necessità di operare una **“sostanziale integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance”**, cosicché **“alle misure programmate nel P.T.P.C.T. devono corrispondere specifici obiettivi nel Piano della Performance”** e **“nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all’anticorruzione e alla trasparenza”**. La trasparenza dell’attività amministrativa, in particolare, oltre a costituire livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell’art. 117, comma 1, lett. m), della Costituzione (art. 1, comma 15, Legge n° 190/2012 e ss.mm.ii.), rappresenta, infatti, anche la migliore politica **“a costo zero”** contro la corruzione: ragione per cui **“la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi in obiettivi organizzativi ed individuali”** (art. 10, comma 3, D. Lgs. n° 33/2013 e ss.mm.ii.).

Come nota ulteriore, si comunica che la misurazione e valutazione delle Performance, a partire dal 2022, viene svolta seguendo quanto previsto dal nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance modificato a seguito della nota della Regione Basilicata in data 15/03/22 e delle considerazioni ricevute dall’OIV.



Come evidenziato, il presente Piano è stato redatto in uno con la redazione del Piano Integrato delle Azioni Organizzative. L'approvazione ha subito uno slittamento rispetto a quanto previsto a causa delle oggettive difficoltà legate alla gravosa carenza di organico in cui versa la struttura, dovuta ai pensionamenti di questi anni e alla necessaria assunzione in carico delle precise dinamiche tecniche e operative dell'unico funzionario in ruolo al Servizio Risorse Umane (solo recentemente entrato in servizio in Agenzia), nonché al protrarsi del proficuo confronto istruttorio in merito al recepimento del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP) da parte della Regione Basilicata che, a seguito di interlocuzioni, ha determinato le modifiche recepite nel PTFP di cui all'Allegato 2 del PIAO.

**Ciononostante, la gestione del ciclo della performance non ha subito rallentamenti grazie alla condivisione del quadro complessivo degli Obiettivi Strategici e Operativi, e al costante confronto della Direzione Generale con i funzionari tutti, e in particolare con i titolari di incarico di Posizione Organizzativa. Ne sono valida testimonianza la sana programmazione delle attività e i risultati conseguiti finora dall'Agenzia, con i benefici derivanti a tutto il sistema turistico regionale.**



## Le risorse finanziarie

L'A.P.T. provvede alle spese di funzionamento e di attività con le risorse derivanti dalle entrate indicate dall'art. 18 della L.R. n° 7/2008:

- a) redditi e proventi patrimoniali e di gestione;
- b) finanziamenti, contributi e rimborsi da parte della Regione in funzione degli incarichi affidati;
- c) corrispettivi, finanziamenti, contributi e rimborsi da parte di enti locali territoriali, di altri enti pubblici e di privati committenti, connessi all'esercizio di incarichi affidati all'Agenzia

Oltre che sui trasferimenti ordinari da parte della Regione (contributo ordinario per le spese di funzionamento dell'importo annuo di euro 2.600.000,00), l'A.P.T. può contare, quindi, sia su trasferimenti regionali straordinari, in funzione di specifici incarichi affidati, che su quote di compartecipazione da parte di Enti Locali e di altri soggetti pubblici e privati, per iniziative congiunte realizzate con la regia dell'A.P.T. Dal 1° gennaio 2016 l'Agenzia utilizza il Sistema Informativo Contabile SIC regionale in ottemperanza alle norme ed indirizzi regionali finalizzati all'armonizzazione contabile prevista dal D.Lgs. n° 118/2001 e ss.mm.ii.

I dati riportati nelle tabelle che seguono evidenziano come l'Agenzia goda di un buono stato di "salute finanziaria" in termini di equilibri finanziari, economici e patrimoniali, tenendo conto dei vincoli di bilancio e del proprio sistema contabile.

Tabella n. 5 - Composizione delle entrate - Titolo		Dati consuntivo approvato		Dati consuntivo approvato		Dati consuntivo da approvare	
		2021		2022		2023	
		Accertamenti	% sul totale	Accertamenti	% sul totale	Accertamenti	% sul totale
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	2010100- Trasferimenti correnti da Amm. Pubb	4.262.937,50	72,61%	5.779.834,72	67,74%	6.160.940,81	61,22%
Titolo 3 - Entrate extratributarie	3050000 Rimborsi e altre entrate correnti	10.318,33	0,18%	60.483,75	0,71%	96.121,36	0,96%
Titolo 4 - Entrate in conto capitale	4030000 Altri trasferimenti in conto capitale	1.598.087,53	27,22%	2.692.081,00	31,55%	3.806.464,97	37,82%
		5.871.343,36	100,00%	8.532.399,47	100,00%	10.063.527,14	100,00%

Tabella n. 6 - Indicatori realizzazione delle Ent		Dati consuntivo approvato			Dati consuntivo approvato			Dati consuntivo da approvare		
		2021			2022			2023		
		Accertamenti	Riscossioni	% realiz	Accertamenti	Riscossioni	% realiz	Accertamenti	Riscossioni	% realiz
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	2010100- Trasferimenti correnti da Amm.Pubb.	4.262.937,50	4.262.937,50	100,00%	5.779.834,72	4.534.664,78	78,46%	6.160.940,81	4.033.222,04	65,46%
Titolo 3 - Entrate extratributarie	3050000 Rimborsi e altre entrate correnti	10.318,33	10.318,33	100,00%	60.483,75	60.483,75	100,00%	96.121,36	79.801,36	83,02%
Titolo 4 - Entrate in conto capitale	4030000 Altri trasferimenti in conto capitale	1.598.087,53	1.380.989,42	86,42%	2.692.081,00	335.329,30	12,46%	3.806.464,97	2.122.021,13	55,75%
		5.871.343,36	5.654.245,25	96,30%	8.532.399,47	4.930.477,83	57,79%	10.063.527,14	6.235.044,53	61,96%



Tabella n. 7 - Dinamica della spesa effettiva		Dati consuntivo approvato		Dati consuntivo approvato		Dati consuntivo da approvare	
		2021		2022		2023	
		Impegni	% sul totale	Impegni	% sul totale	Impegni	% sul totale
Titolo 1 - Spese correnti							
Macroaggregato 101	Redditi da lavoro dipendente	814.217,59	13,16%	846.134,20	16,76%	672.644,45	6,10%
Macroaggregato 102	Imposte e tasse	71.291,36	1,15%	66.491,05	1,32%	68.468,48	0,62%
Macroaggregato 103	Acquisto beni e servizi	3.129.695,62	50,57%	3.229.384,69	63,95%	4.513.642,33	40,94%
Macroaggregato 104	Trasferimenti Correnti	139.187,58	2,25%	113.682,88	2,25%	1.405.568,21	12,75%
Macroaggregato 110	Altre spese correnti	9.000,00	0,15%	28.556,02	0,57%	26.669,36	0,24%
							0,00%
Titolo 2- Spese in conto capitale							0,00%
Macroaggregato 202	Investimenti fissi lordi	99.371,61	1,61%	3.355,00	0,07%	59.477,95	0,54%
Macroaggregato 204	Trasferimenti in c/capitale	1.331.354,69	21,51%	402.125,21	7,96%	2.121.291,59	19,24%
Macroaggregato 205	Altre spese in c/capitale	594.980,11	9,61%	360.109,72	7,13%	2.156.872,06	19,56%
		6.189.098,56	100,00%	5.049.838,77	100,00%	11.024.634,43	100,00%

Tabella n. 8 - Indicatori di realizzazione della spesa (in c/competenza)		Dati consuntivo approvato			Dati consuntivo approvato			Dati consuntivo da approvare		
		2021			2022			2023		
		Impegni	Pagamenti	%real	Impegni	Pagamenti	%real	Impegni	Pagamenti	%real
Titolo 1 - Spese correnti		4.163.392,15	2.722.028,87	65,38%	4.284.248,84	2.926.488,23	68,31%	6.686.992,83	3.521.537,67	52,66%
Titolo 2- Spese in conto capitale		2.025.706,41	1.673.149,32	82,60%	765.589,93	89.044,38	11,63%	4.337.641,60	1.995.349,11	46,00%
		6.189.098,56	4.395.178,19	71,01%	5.049.838,77	3.015.532,61	59,72%	11.024.634,43	5.516.886,78	50,04%

## 1.1 Mandato istituzionale e mission

Il “mandato istituzionale” definisce il perimetro nel quale le amministrazioni possono e devono operare sulla base delle loro attribuzioni/competenze istituzionali, in raccordo con gli altri attori, pubblici e privati, che si collocano nello stesso contesto istituzionale.

La “mission” identifica, invece, all’interno del mandato istituzionale, la ragion d’essere e l’ambito in cui le amministrazioni operano in termini di politiche e azioni perseguite. La mission rappresenta l’esplicitazione dei capisaldi strategici che guidano la selezione degli obiettivi che le amministrazioni intendono perseguire attraverso il proprio operato. Si differenzia dal mandato istituzionale per la sua connotazione di “interpretazione” del mandato stesso, tenendo conto dell’indirizzo politico, delle attese degli stakeholder e dello specifico momento storico.

In base alla legge istitutiva e allo Statuto, il mandato istituzionale dell’A.P.T. è quello di “promuovere, in accordo con la programmazione regionale, lo sviluppo turistico delle risorse locali regionali, attraverso azioni tese a caratterizzare, valorizzare e pubblicizzare in maniera integrata l’insieme delle risorse storiche, naturali, culturali e paesaggistiche locali, compresi i prodotti dell’agricoltura e dell’artigianato locale, per aumentare l’attrattività turistica del territorio e favorire nuove forme di sviluppo economico”. Il vigente Piano Turistico Regionale (approvato con la D.C.R. n° 579 del 3/08/2009) conferma che l’Agenzia è chiamata a svolgere un’attività di promozione del territorio della Basilicata nelle sue molteplici valenze e potenzialità (risorse turistiche, culturali, ambientali, agro-alimentari, etc.), sui mercati nazionali ed internazionali e in sinergia con altri attori, pubblici e privati, operanti nel settore.

All’interno di tale mandato, l’A.P.T. intende **confermarsi nel proprio ruolo istituzionale di soggetto promotore dello sviluppo turistico della Regione Basilicata all’interno del Sistema**



**Turistico Regionale, così da concorrere allo sviluppo locale utilizzando la promozione territoriale come leva strategica.** Tanto con l'obiettivo di rendere la sua azione sempre più rispondente alle aspettative e alle attese dei suoi principali interlocutori.

La *mission* dell'A.P.T., in questo periodo emergenziale meglio descritto *infra* al paragrafo 3, è, quindi, quella di **rispondere alle sfide della crisi che ha investito il settore del turismo a livello globale**, con azioni di posizionamento del prodotto "Basilicata" e di indirizzo e sostegno alla filiera nel fronteggiare l'incertezza legata al COVID-19. Il che passa necessariamente attraverso il **miglioramento della qualità dei servizi e dell'efficacia ed efficienza dell'azione complessiva dell'Agenzia**. Migliorare i servizi ed il rapporto con gli *stakeholder*, realizzare azioni ed interventi sempre più efficaci, sviluppare la capacità di utilizzare tutte le leve gestionali disponibili per governare il cambiamento all'interno e all'esterno dell'organizzazione, rafforzare le competenze professionali del personale, creare un clima organizzativo favorevole al cambiamento, considerare il contesto esterno come una risorsa, sono solo alcune delle priorità verso le quali l'A.P.T. continuerà ad indirizzare i propri sforzi anche nel prossimo triennio.

A tal fine, l'azione dell'Agenzia anche nel prossimo triennio si articolerà secondo **nr. 4 Aree strategiche**, che, nella logica dell'albero della *performance* di cui al paragrafo successivo, costituiscono le prospettive in cui il mandato istituzionale e la *mission* delle amministrazioni vengono idealmente scomposti e specificati, e che voi vengono, a loro volta, declinati in obiettivi strategici (v., *infra*, par. 4). Come sottolineato dalla CIVIT nella delibera n° 112/2010, le aree strategiche non vanno confuse con la struttura organizzativa, dal momento che, a seconda delle peculiarità delle singole realtà, possono essere trasversali a più unità organizzative oppure corrispondere ad una sola unità organizzativa.

Nel caso dell'A.P.T. le Aree strategiche riflettono la trasversalità dell'attività complessiva dell'Agenzia e sono state articolate secondo il criterio dell'*outcome*, al fine di rendere immediatamente intellegibile agli *stakeholders* la finalizzazione dell'attività dell'Ente rispetto ai loro bisogni e alle loro aspettative. Esse sono quelle di seguito specificate:

- 1) **Asset Valorizzazione e Promozione** - *Outcome*: Promuovere il *brand* territoriale "Basilicata Turistica" attraverso la valorizzazione dell'insieme delle risorse turistiche, culturali, ambientali e agroalimentari regionali, in ambito nazionale ed internazionale, secondo i programmi e piani strategici regionali - Valorizzare il patrimonio culturale e ambientale in ottica di fruizione turistica, anche attraverso la realizzazione di attrattori di nuova generazione - Rafforzare il sistema di offerta regionale mediante azioni di sostegno e accompagnamento alla creazione di consorzi, associazioni, partnership pubblico/privato, reti di impresa, club di prodotto, itinerari tematici, sistemi turistici locali, nonché mediante lo sviluppo delle diverse forme di turismo
- 2) **Asset Marketing** - *Outcome*: Sviluppare e incrementare i flussi turistici (arrivi e presenze) attraverso mirate strategie e azioni di comunicazione e marketing territoriale, sia off-line che in ambiente digitale
- 3) **Asset Relazioni Esterne** - *Outcome*: Rafforzare il dialogo e la trasparenza con il mondo degli operatori ed utenti, potenziando la digitalizzazione di accesso alle informazioni e alle relazioni con l'APT - Garantire gli adempimenti istituzionali riguardanti le strutture ricettive della Basilicata - Sviluppare e gestire i sistemi informativi in/out APT - Ampliare e rafforzare la rete di relazioni con altri soggetti pubblici e privati operanti nel settore del turismo anche al fine di realizzare progetti di interesse comune



- 4) **Asset Supporto Gestionale - *Outcome***: Realizzare l'innovazione gestionale e lo sviluppo organizzativo. Tale area strategica identifica tutte le attività ed i processi di organizzazione, funzionamento e gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali dell'Agenzia, nonché le attività alle quali l'intera Agenzia - e, quindi, tutte le sue strutture organizzative - sono chiamate in base a specifiche disposizioni di legge (obblighi di pubblicazione ex D. Lgs. n° 33/2013; adempimenti ex D. Lg. n° 150/2009; adempimenti previsti dal Codice dell'Amministrazione Digitale, etc.). Si tratta, quindi, di un'area trasversale rispetto alle funzioni e ai compiti più squisitamente tecnici dell'A.P.T. (cd. attività *core*) che riveste un ruolo fondamentale, di supporto, per la sua gestione complessiva e per garantire l'efficienza e l'efficacia dell'intera sua azione.

## 1.2 Albero della *performance*

L'albero della *performance* è una mappa logica che rappresenta graficamente i legami tra mandato istituzionale, *mission*, aree strategiche, obiettivi strategici e obiettivi operativi.

Riportato in allegato, esso fornisce la rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della *performance* dell'A.P.T.

## 2 Analisi del contesto

L'analisi del contesto è un "processo conoscitivo" che l'amministrazione compie nel momento in cui si *accinge a definire le proprie strategie ed ha lo scopo di:*

- ✓ fornire una visione integrata della situazione in cui l'amministrazione va ad operare;
- ✓ stimare preliminarmente le potenziali interazioni e sinergie con i soggetti coinvolti nell'attuazione delle strategie che si intendono realizzare;
- ✓ verificare i vincoli e le opportunità offerte dall'ambiente di riferimento;
- ✓ verificare i punti di forza e i punti di debolezza che caratterizzano la propria organizzazione rispetto alle strategie da realizzare.

Tale analisi è stata effettuata dalla Direzione Generale dell'A.P.T. con il supporto dei Responsabili dei Servizi dell'Agenzia e il coinvolgimento dei suoi principali stakeholders (esterni e interni), e ha riguardato sia il contesto esterno che il contesto interno. I risultati di tale analisi, descritti analiticamente, *infra*, ai paragrafi 2.1 e 2.2, sono poi rappresentati sinteticamente nella tabella "Analisi SWOT" riportata al successivo paragrafo 2.3.

### 2.1 Contesto esterno

L'analisi del contesto esterno favorisce l'individuazione delle variabili più significative dell'ambiente in cui l'amministrazione si inserisce e rispetto alle quali deve orientare la propria azione. Essa è finalizzata ad individuare le criticità, ma anche le opportunità da cogliere per migliorare la *performance*.

- **L'analisi del contesto generale** evidenzia come, nello svolgimento della sua azione, l'A.P.T. si trovi ad operare in una realtà che, dall'uscita del periodo pandemico, mantiene ancora elevati margini di incertezza e di variabilità delle preferenze dei viaggiatori. Una caratteristica che determina molta parte dell'azione strategica dell'Agenzia è determinata dall'exasperarsi delle condizioni di competitività del mercato turistico nazionale e internazionale, oltre che dall'aggravarsi delle condizioni di crisi economica (soprattutto riferita al mercato domestico) e geopolitica internazionale. Dai dati disponibili (monitorati dall'Area C.E.D. dell'A.P.T. e mensilmente pubblicati nel portale istituzionale, area operatori) risulta evidente la ripresa dei flussi complessivi, sostenuti soprattutto dalla quota di turismo internazionale.

#### - L'analisi del contesto specifico dell'A.P.T.

Gli *stakeholder* sono i "portatori di interessi" nei confronti di un'organizzazione e, cioè, coloro che:

- contribuiscono alla realizzazione della missione istituzionale dell'organizzazione;
- sono in grado di influenzare, con le loro molteplici decisioni (di spesa, di investimento, di collaborazione, di regolazione e controllo), l'attività dell'organizzazione ed il raggiungimento dei suoi obiettivi;
- vengono, a loro volta, influenzati dalle scelte ed attività dell'organizzazione.



Così definiti, gli *stakeholder* che l'A.P.T. ha individuato sono quelli di seguito indicati:

- **Le istituzioni**

Sono gli *“stakeholder chiave”* dell’Agenzia, quelli che controllano fattori rilevanti per la definizione o l’implementazione del Piano della *performance*, dalle attività che l’Agenzia può realizzare alle risorse finanziarie con cui può realizzarle. Da questo punto di vista, interlocutori privilegiati dell’A.P.T. sono la Regione, il Ministero del Turismo, l’Unione Europea e gli Enti Locali, con cui l’Agenzia interagisce e collabora, creando sinergie per lo svolgimento della propria attività

- **I partners (attuali o potenziali)**

Sono gli enti, le associazioni, i consorzi di operatori turistici, gli organismi culturali, comprese le associazioni pro-loco, i tour-operator e gli operatori turistici, singoli o associati, etc., vale a dire tutti i soggetti con cui l’Agenzia interagisce (o potrebbe interagire) nello svolgimento dei suoi compiti

- **Gli utenti**

Sono i destinatari dell’attività dell’Agenzia - enti locali, soggetti pubblici e privati, singoli o associati, che operano nel settore turistico, gli operatori di categoria e le associazioni del settore, i turisti, etc. - ai quali l’A.P.T. fornisce assistenza tecnica, consulenza ed informazioni nelle materie di sua competenza

- **I mass media**

Sono gli stakeholder nei confronti dei quali l’Agenzia svolge una fondamentale attività di relazioni pubbliche e di informazione, finalizzata alla promozione territoriale

- **I dipendenti e i collaboratori**

Rappresentano la struttura portante dell’Agenzia, consentendole lo svolgimento del suo mandato istituzionale e la realizzazione della sua mission

- **I fornitori**

Anch’essi, come le risorse umane, sono indispensabili per lo svolgimento dell’attività complessiva dell’Agenzia

L’Agenzia ha acquisito col tempo sempre maggiore consapevolezza del fatto che, per realizzare efficacemente il suo mandato e la sua *mission*, deve **“aprirsi sempre più verso l’esterno”**, non solo promuovendo sempre maggiori livelli di trasparenza, ma anche **interloquendo sempre più con tutti i suoi stakeholder**.

Tanto sia al fine di “rilevare il grado di soddisfazione dei destinatari della sua attività e dei suoi servizi anche attraverso modalità interattive” (art. 8, comma 1, lett. c), del D. Lgs. n° 150/2009) sia al fine di promuovere “lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione” (art. 8, comma 1, lett. e), del D. Lgs. n° 150/2009).



In tale ottica:

➤ l'adozione delle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica n° 4 del 28/11/2019 sulla **“valutazione partecipativa nelle pubbliche amministrazioni”** (sebbene non ancora recepite dal SMVP regionale) hanno rappresentato, per l'A.P.T., l'occasione per proseguire nel processo, avviato nel 2019, di **graduale implementazione di un adeguato sistema di valutazione del grado di soddisfazione degli utenti esterni**. Le nuove linee guida riprendono un concetto chiave già introdotto dal D. Lgs. 25/05/2017, n° 74 (di modifica del D. Lgs. n° 150/2009) e, cioè, l'importanza, per un'amministrazione che non voglia essere “autoreferenziale”, di coinvolgere i cittadini e gli utenti nel processo di misurazione della *performance* organizzativa (art. 8, comma 1, lett. c), del D. Lgs. n° 150/2009), e forniscono indicazioni metodologiche in ordine alle modalità attraverso le quali assicurare detto coinvolgimento.

➤ la graduale implementazione di un adeguato sistema di valutazione del grado di soddisfazione degli utenti esterni dell'A.P.T. determina l'avvio di una revisione della Carta dei Servizi dell'Agenzia al fine di adeguare servizi e standard di qualità al nuovo contesto esterno e interno di riferimento.

➤ l'A.P.T. continuerà nella gestione dell'interlocuzione con la **rete di soggetti pubblici e privati operanti a vario titolo nel settore del turismo**, stipulando accordi, convenzioni e protocolli d'intesa per la realizzazione di progetti di interesse comune.

## 2.2 Contesto interno

Sviluppare l'analisi del contesto interno significa individuare i punti di forza e i punti di debolezza dell'organizzazione. L'analisi del contesto interno deve riguardare, infatti, almeno le seguenti dimensioni:

- l'organizzazione, che comprende l'organigramma, l'individuazione dei centri di responsabilità e, ove presenti delle "corresponsabilità", l'articolazione territoriale dell'amministrazione, il personale in servizio, ecc.;
- le risorse strumentali ed economiche, vale a dire le infrastrutture (tecnologiche e non) che sono strumentali al raggiungimento degli obiettivi;
- le risorse umane e, quindi, le conoscenze, le capacità, le attitudini, i comportamenti, il turn-over e i valori dominanti dei soggetti che operano nell'organizzazione;
- la "salute finanziaria", intesa in termini di equilibri finanziari, economici e patrimoniali, tenendo conto dei vincoli di bilancio e dei sistemi contabili propri dell'amministrazione.

Richiamando ed integrando i dati sull'organizzazione, le risorse umane, le risorse strumentali e finanziarie, nonché lo stato di “salute finanziaria” dell'A.P.T., già illustrati nelle precedenti sezioni del Piano, è possibile sintetizzare quelli che sono i principali punti di forza e di debolezza dell'Agenzia.



### ➤ *Principali punti di forza*

I principali punti di forza dell'A.P.T. sono rappresentati da:

- ✓ Qualità delle **risorse umane** che, nonostante il perdurante e sempre più consistente sottodimensionamento dell'organico, riescono: **(a)** a conseguire risultati sempre positivi di *performance*; **(b)** ad adattarsi prontamente ai cambiamenti del contesto di riferimento, anche significativi ed improvvisi, come nel caso della ridefinizione delle politiche, delle azioni e dell'organizzazione del lavoro, o in caso di riorganizzazioni della struttura, che si è resa necessaria già nel 2020 e continuata nel 2021, a causa dell'emergenza COVID-19 e nel 2022 per il pensionamento di una risorsa di qualificata esperienza e responsabilità;
- ✓ Capacità di operare secondo i principi della **programmazione strategica**, il che ha consentito di raggiungere prestigiosi risultati e acquisire un migliore posizionamento di marketing a livello nazionale e internazionale;
- ✓ **Snellezza e qualità organizzativa e gestionale**, dovuta all'implementazione di un modello operativo basato sulla collaborazione tra i diversi Servizi, dalla razionalizzazione delle attività, dall'oculatazza della distribuzione delle mansioni e dell'acquisizione di servizi di supporto laddove strettamente necessario;
- ✓ **Gestione finanziaria oculata e attenta** che assicura: **(a)** la veridicità delle previsioni di entrata e di compatibilità delle previsioni di spesa del bilancio annuale e pluriennale di previsione; **(b)** la verifica periodica dello stato di accertamento delle entrate e di impegno delle spese; **(c)** la regolare tenuta della contabilità economico-patrimoniale e la salvaguardia degli equilibri finanziari e complessivi della gestione e dei vincoli di finanzia pubblica. La tempestività nel far fronte agli impegni di pagamento assunti dall'Agenzia testimonia, inoltre, la capacità di programmazione nell'impiego delle risorse e l'adeguatezza del sistema di monitoraggio dei flussi finanziari: entrambe condizioni essenziali per assicurare un buon grado di liquidità operativa.

### ➤ *Principali punti di debolezza*

I principali punti di debolezza dell'A.P.T. sono:

#### ✓ il **sottodimensionamento quantitativo e qualitativo dell'organico**

Accanto alla prosecuzione del processo di sviluppo e valorizzazione del personale anche attraverso la leva delle politiche formative, occorre, quindi, completare il recupero dei livelli di organico precedenti ai recenti posizionamenti in quiescenza. Tanto al fine di dotare l'Agenzia di almeno alcune delle professionalità indispensabili per il suo funzionamento, sfruttando al massimo le facoltà assunzionali consentite dalla normativa di riferimento in materia di limiti di spesa.

#### ✓ **l'insufficienza delle risorse strumentali**

L'analisi condotta ha confermato: **(1)** che il Sistema informativo interno prevede soluzioni non sempre interagenti fra loro, che permettono, quindi, la gestione delle singole attività, ma non risultano sempre efficaci in termini di "completezza" ed "integrità" delle informazioni necessarie; **(2)** che mancano, inoltre, o, se presenti,



devono essere aggiornati/migliorati, i software necessari per l'avvio del processo di digitalizzazione dell'Agenzia in conformità alle disposizioni del D. Lgs. n° 82/2005 e ss.mm.ii. (cd. Codice dell'Amministrazione Digitale). A tal fine è stata avviata un'azione volta ad acquisire un servizio di "audit informatico aziendale", per la razionalizzazione e il miglioramento dei servizi al fine di conseguire gli obiettivi del sistema pubblico nazionale nell'attuazione del Piano per la Transizione Digitale.

✓ **l'insufficienza delle risorse finanziarie**

Le risorse finanziarie sulle quali l'A.P.T. può contare se, da una parte, sono (appena) sufficienti all'attività ordinaria fin qui svolta, sono senz'altro inadeguate per consentire all'Agenzia di compiere quel "salto di qualità" necessario per riaffermarsi nel suo ruolo di soggetto promotore dello sviluppo turistico della Basilicata. Lo stesso contributo ordinario, consolidatosi sul valore di € 2.600.000,00, se visto in un'ottica di necessario potenziamento delle risorse umane e strumentali, è insufficiente a garantire il superamento degli attuali punti di debolezza dell'Ente.

Anche nel 2024, come già avvenuto nelle passate annualità, occorre, quindi, continuare ad agire su due fronti: insistere affinché la Regione Basilicata aumenti il contributo ordinario e, allo stesso tempo, "intercettare" nuove fonti di finanziamento, che siano regionali, nazionali o europee.

### 2.3 Analisi Swot

Nella tabella che segue sono sintetizzati i risultati dell'analisi svolta nei paragrafi precedenti, così da fornire una visione integrata degli esiti della stessa in termini di opportunità/minacce per il contesto esterno e in termini di punti di forza/punti di debolezza per il contesto interno.

Tabella – Analisi swot

ANALISI SWOT		ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	
		PUNTI DI DEBOLEZZA	PUNTI DI FORZA
ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	OPPORTUNITÀ		- INTERAZIONI E SINERGIE CON GLI STAKEHOLDER - CAPACITÀ DI PROGRAMMAZIONE STRATEGICA - SNELLEZZA E QUALITÀ ORGANIZZATIVA E GESTIONALE - GESTIONE FINANZIARIA OCULATA E PERFORMANTE
	MINACCE	- SOTTODIMENSIONAMENTO QUANTITATIVO E QUALITATIVO DELL'ORGANICO - INSUFFICIENZA DELLE RISORSE STRUMENTALI - INSUFFICIENZA DELLE RISORSE FINANZIARIE	



### 3 Obiettivi Strategici

L'art. 10 del D. Lgs. n° 150/2009 e ss.mm.ii. prevede che il Piano della *Performance* debba indicare gli obiettivi che l'amministrazione intende raggiungere. L'art. 5 dello stesso D. Lgs. n° 150/2009 distingue tra obiettivi strategici ed obiettivi operativi in base al livello di rilevanza rispetto ai bisogni dell'utenza e all'orizzonte temporale di riferimento.

Come indicato dalle delibere CIVIT, all'interno della logica dell'albero della *performance* **gli obiettivi strategici rappresentano la declinazione delle aree strategiche delle amministrazioni**. Sono, infatti, **obiettivi di particolare rilevanza rispetto ai bisogni e alle attese degli stakeholder e al mandato istituzionale delle amministrazioni**, programmati su base triennale ed aggiornati annualmente sulla base delle priorità politiche delle amministrazioni e dei risultati raggiunti nell'anno precedente. Essi sono definiti dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i dirigenti e/o i responsabili delle unità organizzative, in coerenza con gli obiettivi di bilancio.

Nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance regionale (adottato con la D.G.R. n° 1391 del 28/12/2018), gli obiettivi strategici sono uno dei due elementi per la valutazione della *performance* organizzativa e possono essere obiettivi strategici di Ente e obiettivi strategici di struttura (ufficio, servizio, etc.).

Nel nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* dell'A.P.T., derivante dalla personalizzazione e contestualizzazione di quello regionale (v., *infra*, par. 6.4), in considerazione delle ridotte dimensioni dell'Agenzia e delle attività fortemente integrate tra le diverse strutture organizzative, gli obiettivi strategici, rilevanti ai fini della valutazione della *performance* organizzativa sia della Direzione Generale che dei Dirigenti e dei titolari di P.O., sono **obiettivi strategici di Ente**.

Gli obiettivi strategici dell'A.P.T. sono stati definiti tenendo conto che l'Agenzia persegue gli obiettivi stabiliti dalla programmazione regionale, dalle direttive regionali e dai piani annuali e/o pluriennali di attività approvati dalla Regione.

Nell'ambito di tale perimetro gli obiettivi strategici per il triennio 2023-2025 sono stati conseguentemente stabiliti in coerenza con il già citato **Piano Turistico Regionale di cui all'art. 4 della L.R. n° 7/2008**, con il **Piano delle attività e piano marketing 2024 dell'A.P.T.**, e in armonia con il **Piano Strategico del Marketing Turistico 2022-2026 adottato con Deliberazione del Direttore Generale n. 35 del 24/02/2022**.

Essi riflettono, pertanto, quello che, nonostante le criticità del contesto esterno di riferimento, è il **filo conduttore comune di tutti gli strumenti di programmazione e pianificazione dell'A.P.T.**, vale a dire l'articolazione della sua politica e delle sue attività "core" lungo tre linee direttrici complementari e sinergiche:

- **l'integrazione e diversificazione dell'offerta**
- **l'internazionalizzazione delle strategie di marketing e comunicazione**
- **l'innovazione dei metodi e degli strumenti di azione**

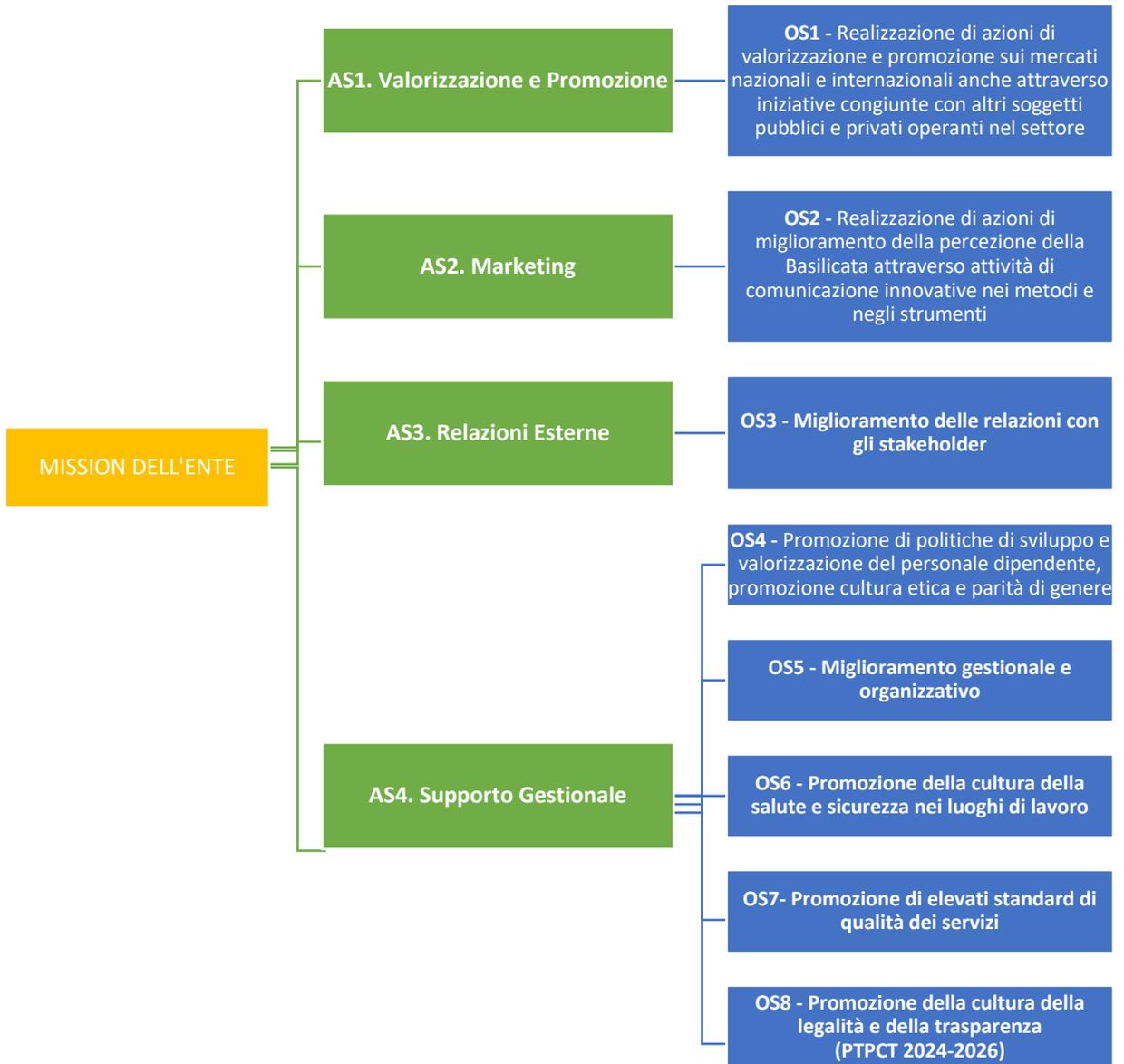


Nella definizione dei suddetti obiettivi sono state, poi, rispettate le disposizioni di cui all'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n° 150/2009, ai sensi del quale gli obiettivi devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente; g) correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Ad ogni obiettivo strategico è stato assegnato un peso (in termini percentuali), definito in base all'importanza degli obiettivi ai fini dell'attuazione della mission dell'Agenzia e all'impegno necessario per raggiungerli, e sono stati associati un *target* ed uno o più indicatori, definiti tenendo presente, per quanto applicabili, gli otto ambiti di misurazione e valutazione della *performance* di cui all'art. 8 del D. Lgs. n° 150/2009 e rispettando le indicazioni contenute nelle delibere CIVIT/ANAC e le prescrizioni dettate dal Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* dell'Agenzia.

Gli obiettivi strategici dell'A.P.T. per il triennio 2023-2025 (con relativi *target* ed indicatori di risultato analiticamente descritti negli allegati al Piano) sono quelli riportati alla pagina seguente, tutti assegnati alla **responsabilità del Direttore Generale**.





### 3.1 Tipologia di indicatori

In coerenza con il SMVP, gli indicatori che sono stati presi in considerazione nello sviluppo del presente Piano della *Performance* sono considerati **indicatori di risultato**. Gli indicatori di risultato misurano il grado di raggiungimento che un obiettivo o un'azione si propongono di conseguire. Essi si correlano sia agli obiettivi strategici che agli obiettivi operativi ed anche, ove occorra, alle singole azioni.

Gli indicatori di risultato sono distinti in indicatori di Quantità, Qualità e di Tempi:

- **Indicatori di QUANTITÀ:** sono correlati ai “volumi” prodotti ed alla intensità e continuità della prestazione lavorativa \_ Il giudizio si colloca su valori elevati quando sono state assicurate quantità di lavoro pienamente adeguate al fabbisogno e quando le attività sono state svolte con grande intensità e con notevole carico di lavoro
- **Indicatori di QUALITÀ:** sono correlati alla complessità e all'accuratezza del lavoro svolto, al numero degli errori, alla rispondenza di ciò che è stato fatto, a standard di lavoro e ai bisogni dell'utenza \_ Il giudizio si colloca su livelli elevati quando si commettono pochi errori, si lavora con molta cura ed attenzione, si assicurano prodotti ed attività particolarmente rispondenti alle richieste pervenute
- **Indicatori di TEMPO:** sono correlati al rispetto di tempi e scadenze \_ Il giudizio si colloca su livelli elevati se si opera rispettando sempre tempi e scadenze e quando si dimostra notevole impegno per stare nei tempi richiesti

A seconda degli obiettivi strategici e/o operativi definiti, è possibile che alcuni di questi indicatori non siano presenti, perché non rilevanti o non appropriati o non definibili. Almeno uno, però, deve essere sempre previsto e definito.

## 4 Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

All'interno della logica dell'albero della *performance* ogni obiettivo strategico stabilito nella fase precedente è articolato in obiettivi operativi, di norma di durata annuale, ad ognuno dei quali sono associati uno o più indicatori (con relativo *target=valore programmato o atteso*), e per ciascuno dei quali sono definite: **(1)** le azioni da porre in essere, con la relativa tempistica; **(2)** le risorse correlate; **(3)** le responsabilità organizzative, identificando, di norma, un solo responsabile per ciascun obiettivo operativo.

Nella logica del D. Lgs. n° 150/2009, gli obiettivi operativi possono essere:

- (i) **innovativi**: consistono nell'introduzione di processi nuovi finalizzati a un miglioramento della *performance* oppure orientati all'ampliamento dell'offerta di prodotti e servizi per l'utente interno/esterno;
- (ii) **di sviluppo**: sono legati allo sviluppo della struttura attuale, rispondendo ai principi di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa e all'introduzione di nuovi principi legislativi;
- (iii) **di mantenimento**: sono finalizzati al mantenimento degli standard raggiunti nella gestione dei servizi. Indicativamente, un obiettivo mantiene la natura di "innovativo" per non più di tre anni; successivamente diventa di "mantenimento" se l'attività prevista dall'obiettivo va a costituire parte dei processi ordinari oppure "di sviluppo" qualora siano previste ulteriori fasi di completamento dell'obiettivo.

Gli obiettivi operativi definiti dall'A.P.T. per l'anno 2023, con l'indicazione di tutti gli elementi richiesti dalla normativa di riferimento, sono riportati negli allegati al presente Piano e tengono conto sia delle disposizioni dettate dal nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* adottato dall'Agenzia (v., *infra*, par. 6.4) che dei rilievi e dei suggerimenti formulati dall'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito-O.I.V. Alcuni dei suddetti obiettivi sono obiettivi di mantenimento, altri di sviluppo, altri ancora innovativi "sfidanti, ma raggiungibili, in quanto correlati alle risorse disponibili". Tutti sono articolati in azioni.

### 4.1 Obiettivi assegnati ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione

In mancanza di Dirigenti, anche per il 2024 gli obiettivi operativi dell'A.P.T. sono assegnati ai Responsabili dei Servizi dell'Agenzia, che sono titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (i. e. Posizione Organizzativa) ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto "Funzioni Locali" del 16/11/22.

Questo spiega anche il perché della scelta, operata nel Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* dell'A.P.T., di non limitare necessariamente a tre gli obiettivi operativi delle P.O., dovendo queste farsi carico anche degli obiettivi operativi che, altrimenti, sarebbero assegnati ai Dirigenti.

Ad ogni titolare di posizione organizzativa sono assegnati specifici obiettivi operativi. Ogni obiettivo operativo si declina, poi, in azioni che i Responsabili svolgono di norma con il supporto del personale del comparto assegnato ai singoli Servizi o comunque funzionalmente utilizzato ai fini del raggiungimento degli obiettivi degli stessi.



## 5 Il processo seguito e le azioni di miglioramento del Ciclo di gestione della performance

### 5.1 Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del piano

Il presente Piano è stato redatto dalla Direzione Generale, nell'ambito delle sue specifiche competenze di pianificazione e programmazione dell'azione dell'Agenzia, che essa svolge sulla base delle linee di indirizzo strategico definite dai competenti organi regionali.

Nel processo che ha portato alla redazione del Piano sono stati coinvolti, oltre al Responsabile del Servizio "Risorse Umane" (funzione al momento ricoperta "ad interim" dalla Direzione Generale), anche i Responsabili degli altri Servizi dell'Agenzia (in particolar modo per quel che riguarda l'analisi del contesto esterno e interno e la definizione degli obiettivi operativi e la loro declinazione in azioni operative).

La redazione del Piano della *Performance* è proseguita in parallelo alla redazione del Bilancio di Previsione 2024 e Pluriennale 2024-2024, e in seguito con il PIAO, in stretta sinergia tra il Responsabile del Servizio "Risorse Umane" e il Responsabile del Servizio Finanziario dell'Agenzia.

I contenuti del Piano sono, quindi, coerenti con i contenuti della programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

### 5.2 Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione della performance

Nell'ottica di miglioramento continuo del Ciclo di gestione della *performance* e consapevoli della esiguità delle risorse (umane, economiche e strumentali) a tal fine disponibili, si ritiene di poter prevedere:

- ✓ di continuare a favorire l'**interazione anche con gli stakeholder esterni**, per individuarne e considerarne le aspettative e le attese, e di favorire l'interazione con l'O.I.V., anche durante l'implementazione del piano, per l'acquisizione di contributi e indicazioni di miglioramento;
- ✓ di **arricchire progressivamente i contenuti del Piano** secondo gli indirizzi e le linee guida della CIVIT/ANAC e del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- ✓ di dare **sempre maggiore centralità alla performance organizzativa**, definendo obiettivi (strategici e operativi) sempre più rilevanti con riferimento ai diversi ambiti della *performance* organizzativa indicati dall'art. 8 del D. Lgs. n° 150/2009, ed indicatori sempre più idonei a consentirne la misurazione e valutazione;
- ✓ di utilizzare i risultati della *performance* individuale, non solo ai fini dell'erogazione del trattamento economico accessorio e per l'attribuzione di progressioni economiche, ma anche per **individuare i gap di competenza e definire percorsi formativi e professionali specifici**.

### 5.3 Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Il presente Piano è stato redatto in coerenza con il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* dell'A.P.T. adottato con deliberazioni del Direttore Generale n° 74



dell'11.05.2020 e revisionato per l'ultima volta a seguito della nota dell'OIV del 15/03/2022 prot. num. 37613/16bf (e consultabile nella sezione "Amministrazione Trasparente/Performance" del sito web istituzionale [www.aptbasilicata.it](http://www.aptbasilicata.it)).

## 6 Allegati tecnici – Albero della *Performance* e Quadro di sintesi - Obiettivi strategici, obiettivi operativi, azioni

Negli allegati al presente Piano è esplicitata la mappa logica dei legami tra mandato istituzionale, *mission*, aree strategiche, obiettivi strategici ed operativi (All. 1).

All'albero della *performance* segue, infatti, la descrizione dettagliata degli obiettivi strategici triennale con i relativi indicatori e *target* e degli obiettivi operativi annuali con i relativi indicatori, *target* ed azioni (All. 2).

	<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>		<b>OBIETTIVO OPERATIVO</b>		<b>AZIONE</b>
<b>OS1</b>	Realizzazione di azioni di valorizzazione e promozione sui mercati nazionali e internazionali anche attraverso iniziative congiunte con altri soggetti pubblici e privati operanti nel settore	<b>OS1.1</b>	Implementazione progetti innovativi e Piano Strategico Marketing Turistico	<b>OS1.1a</b>	Implementazione progetto "turismo delle passioni"
<b>OS1.1b</b>				Implementazione progetto "turismo delle radici"	
<b>OS1.1c</b>				Definizione progetto "Giubileo-turismo religioso"	
<b>OS1.2</b>		Realizzazione di iniziative di promozione e valorizzazione nei mercati nazionali e internazionali	<b>OS1.2a</b>	Partecipazione ad eventi nazionali e internazionali	
			<b>OS1.2b</b>	Realizzazione educational tour per buyer	
			<b>OS1.2c</b>	Realizzazione educational tour per buyer specializzati in turismo delle origini	
			<b>OS1.2d</b>	Realizzazione giornata formativa per operatori turistici all'interno della III edizione della Borsa Roots-in "Turismo delle Origini"	
<b>OS1.3</b>		Azioni di posizionamento, promozione e valorizzazione integrata (artigianato, arte, accessibilità ...)	<b>OS1.3a</b>	Terza edizione Fucina Madre per artigianato artistico	
			<b>OS1.3b</b>	Giornata di studio su gaming come forma di comunicazione e promozione	
			<b>OS1.3c</b>	Finalizzazione progetto centenario Scotellaro, eventi di posizionamento, ...	
<b>OS1.4</b>		Implementazione progetti strategici e innovativi	<b>OS1.4a</b>	Strumenti di promozione innovativi: progetti sperimentali be.cultour, gaming, ...	
<b>OS1.5</b>	Accordi con Regione e altri Enti per attuazione progetti strategici	<b>OS1.5a</b>	Predisposizione e implementazione accordi		
<b>OS2</b>	Realizzazione di azioni di miglioramento della percezione della Basilicata attraverso attività di comunicazione	<b>OS2.1</b>	Campagna e prodotti di comunicazione relativi a progetti innovativi e Piano Strategico Marketing Turistico	<b>OS2.1a</b>	Definizione piano integrato di comunicazione progetto "turismo delle passioni"
				<b>OS2.1b</b>	Ideazione e realizzazione contenuti grafici e audiovisivi
				<b>OS2.1c</b>	Campagna di promozione presso Aeroporti di Puglia
				<b>OS2.1d</b>	Iniziative per Basilicata Comics & Games (Ulisse Fest, Linus Festival del Fumetto, Mostra Milanese)
		<b>OS2.2</b>		<b>OS2.2a</b>	Guida Basilicata bilingue in collaborazione con partner editoriale segmento glamour
				<b>OS2.2b</b>	Libro "turismo delle passioni"

	innovative nei metodi e negli strumenti		Nuovi prodotti editoriali per mercati internazionali e nazionali	<b>OS2.2c</b>	Pubblicazioni su progetti speciali (Scotellaro, Becultour, Comics and Games)		
				<b>OS2.2d</b>	Antologia lucana		
		<b>OS2.3</b>	Miglioramento e potenziamento presenza web			<b>OS2.3a</b>	Reportage con produzione materiali editoriali, fotografici e audiovisivi
						<b>OS2.3b</b>	Video e contenuti social per "Potenza città dei giovani"
						<b>OS2.3c</b>	Sito web "Matera Città Narrata"
						<b>OS2.3d</b>	Pubblicazione ritratti fotografici, pillole video, spot e materiali per la comunicazione
		<b>OS2.4</b>	Rinnovamento sezione informativa Basilicata Open Space			<b>OS2.3e</b>	Nuova sezione/sito web "Progetto Giubileo-turismo religioso"
						<b>OS2.4a</b>	Contenuti sala immersiva Open Space
		<b>OS2.5</b>	Campagne e format per media "mainstream"			<b>OS2.4b</b>	Mappa artistica e pannello informativo città di Matera
						<b>OS2.5a</b>	Format televisivo prodotto turistico balneare
<b>OS3</b>	Miglioramento relazioni con gli stakeholder	<b>OS3.1</b>	Miglioramento gestione del sistema ricettivo e statistico regionale	<b>OS3.1a</b>	Aggiornamento e adozione strumenti adeguamento SIST per nuova normativa nazionale		
				<b>OS3.1b</b>	Accompagnamento operatori per adeguamento a normativa nazionale strutture ricettive		
				<b>OS3.1c</b>	Aggiornamento e pubblicazione mensile dati provvisori del sistema statistico regionale		
		<b>OS3.2</b>	Miglioramento offerta di promo-commercializzazione e formativa per gli stakeholders	<b>OS3.2a</b>	Questionari di gradimento attività per operatori in occasione della borsa del turismo delle origini		
		<b>OS3.3</b>	'Potenziamento spazi open space			<b>OS3.3a</b>	Predisposizione sala multimediale e multifunzionale open space
						<b>OS3.3b</b>	Ospitalità e organizzazione di iniziative nella struttura Basilicata Open Space
<b>OS4</b>	Promozione di politiche di sviluppo e valorizzazione	<b>OS4.1</b>	Acquisizione e pubblicazione politica aziendale in conformità allo standard UNI/Pdr	<b>OS4.1a</b>	Predisposizione strumenti organizzativi dell'Agenzia al fine di conformarsi alla norma in oggetto		

	del personale dipendente, promozione cultura etica e parità di genere		125:2022 (Parità di genere)		
<b>OS5</b>	Miglioramento gestionale e organizzativo	<b>OS5.1</b>	Riorganizzazione attività connesse a bilancio e sistema informativo contabile	<b>OS5.1a</b>	Piattaforma archivio digitale APT a supporto del personale: archivio atti regionali (deliberazioni e determinazioni ) relativo ai finanziamenti erogati all'Agenzia per attività e progetti
				<b>OS5.1b</b>	Piattaforma archivio digitale APT a supporto del personale: situazione in tempo reale incassi e pagamenti Eventi, Pro-Loco, Four Seasons e Roots-In
				<b>OS5.1c</b>	Piattaforma archivio digitale APT a supporto del personale: implementazione nella sezione contratti delle quietanze F24 relative alla Imposta di bollo sui contratti pubblici per gli affidamenti superiori a 40 mila euro
				<b>OS5.1d</b>	Implementazione del servizio di conservazione digitale dei flussi degli ordinativi di pagamento e di incasso
		<b>OS5.2</b>	Miglioramento condizioni ambienti di lavoro sede di Potenza	<b>OS5.2a</b>	Completamento dei lavori di modernizzazione della rete LAN e delle apparecchiature di connessione degli uffici APT di Potenza
				<b>OS5.2b</b>	Sostituzione del Chiller Accoroni dell'impianto di climatizzazione della sede APT Basilicata di Potenza
				<b>OS5.2c</b>	Installazione un condizionatore nel "Locale Quadri Elettrici" del 4° piano della sede APT di Potenza per prevenire il surriscaldamento del nuovo rack contenente gli switches di rete
		<b>OS5.3</b>	Miglioramento delle operazioni dei processi e dei sistemi di gestione e controllo	<b>OS5.3a</b>	Adozione nuovo sistema protocollo
		<b>OS5.4</b>	Strumenti per il benessere organizzativo	<b>OS5.4a</b>	Adozione strumento per welfare integrativo
		<b>OS5.5</b>	Miglioramento gestione dell'Agenzia	<b>OS5.5a</b>	Realizzazione riunioni di coordinamento con le PO e/o con il personale per la condivisione di obiettivi, progetti e azioni

<b>OS6</b>	Promozione della cultura della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	<b>OS6.1</b>	Attivazione di strumenti di prevenzione degli incidenti (registro "near miss")	<b>OS6.1a</b>	Adozione del registro "near miss"
<b>OS7</b>	Promozione di elevati standard di qualità dei servizi	<b>OS7.1</b>	Aggiornamento della Carta dei Servizi	<b>OS7.1a</b>	Avvio aggiornamento Carta dei Servizi in funzione dei cambiamenti organizzativi dell'Agenzia
		<b>OS7.2</b>	Organizzazione Attività formative su piattaforma acquisti telematici e trasparenza	<b>OS7.2a</b>	Organizzazione incontri formativi sulla piattaforma acquisti telematici
				<b>OS7.2b</b>	Organizzazione incontri formativi sulla piattaforma trasparenza
<b>OS8</b>	Promozione della cultura della legalità e della trasparenza	<b>OS8.1</b>	Adeguamento dei dati in pubblicazione alla disciplina recata nell'alveo degli articoli 27 e 28 del Dlgs 36/2023 e delle Delibere gemelle adottate dall'Anac n. 264 e 601/2023 con relativa implementazione	<b>OS8.1a</b>	Adeguamento dei dati in pubblicazione alla disciplina recata nell'alveo degli articoli 27 e 28 del Dlgs 36/2023 e delle Delibere gemelle adottate dall'Anac n. 264 e 601/023
				<b>OS8.1b</b>	Monitoraggio in corso di anno del livello delle pubblicazioni.
		<b>OS8.2</b>	Monitoraggio e verifica di attuazione degli adempimenti in materia di Trasparenza indicati nella Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO.	<b>OS8.2a</b>	Avvio della fase sperimentale di attuazione delle politiche antiriciclaggio ai fini di una eventuale attuazione negli anni avvenire. Formazione ed affiancamento del nuovo personale assunto al fine di garantire l'attuazione della policy aziendale nei settori nevralgici.
		<b>OS8.3</b>	Avvio della fase sperimentale di attuazione delle politiche antiriciclaggio ai fini di una eventuale attuazione negli	<b>OS8.3a</b>	Monitoraggio attuazione di misure di prevenzione in corso di anno.

			anni avvenire. Formazione ed affiancamento del nuovo personale assunto al fine di garantire l'attuazione della policy aziendale nei settori nevralgici		
--	--	--	--	--	--

OBIETTIVO STRATEGICO (TRIENNALE)								OBIETTIVO OPERATIVO						AZIONI				
COD	DESCRIZIONE	INDICATORE			2024	2025	2026	PESO (**)	Cod.	DESCRIZIONE	Indicatore/I		Target	SERVIZIO	RESPONSABILE	Cod.	DESCRIZIONE	Dipendente/I
		Tipo (*)	Descrizione	Tipo (*)							Descrizione							
OS1	Realizzazione di azioni di valorizzazione e promozione sui mercati nazionali e internazionali anche attraverso iniziative congiunte con altri soggetti pubblici e privati operanti nel settore	Quantità	n° azioni	10	9	9	10%	OS1.1	Implementazione progetti innovativi e Piano Strategico Marketing Turistico	Quantità	n° iniziative realizzate	3	MARKETING - PROMOZIONE	S. Bruni	OS1.1a	Implementazione progetto "turismo delle passioni"	Di Feo, Berterame D.	
								OS1.1b	Implementazione progetto "turismo delle radici"	Di Feo Spatuzzi								
								OS1.1c	Definizione progetto "Giubileo-turismo religioso"	Di Feo Spatuzzi								
								OS1.2a	Partecipazione ad eventi nazionali e internazionali	Spatuzzi Berterame D. Di Feo								
								OS1.2b	Realizzazione educational tour per buyer	Di Feo								
OS1.2c	Realizzazione educational tour per buyer specializzati in turismo delle origini	Di Feo																
OS1.2d	Realizzazione giornata formativa per operatori turistici all'interno della III edizione della Borsa Root-in Turismo delle Origini	Di Feo																
OS1.3	Azioni di posizionamento, promozione e valorizzazione integrata (artigianato, arte, accessibilità...)	Quantità	n. azioni	4	Progetti Strategici	R. Mancaniello	OS1.3a	Terza edizione Fucina Madre per artigianato artistico	Berterame D.									
OS1.3b	Giornata di studio su gaming come forma di comunicazione e promozione	Berterame D.																
OS1.3c	Finalizzazione progetto centenario Scotellaro, eventi di posizionamento, ...	Berterame D. Covello																
OS1.4	Implementazione progetti strategici e innovativi		n. progetti	2			OS1.4a	Strumenti di promozione innovativi: progetti sperimentali be.culture, gaming, ...	Berterame D.									
OS1.5	Accordi con Regione e altri Enti per attuazione progetti strategici		n. accordi	3			OS1.5a	Predisposizione e implementazione accordi	Berterame D.									
OS2	Realizzazione di azioni di miglioramento della percezione della Basilicata attraverso attività di comunicazione innovative nei metodi e negli strumenti	Quantità	n° progetti	6	6	6	15%	OS2.1	Campagna e prodotti di comunicazione relativi a progetti innovativi e Piano Strategico Marketing Turistico	Quantità	Azioni di comunicazione e	5	COMUNICAZIONE, EDITORIA, INFORMAZIONE TURISTICA	M.T. Lotto	OS2.1a	Definizione piano integrato di comunicazione progetto "turismo delle passioni"	Arcieri	
								OS2.1b	Ideazione e realizzazione contenuti grafici e audiovisivi	Arcieri								
								OS2.1c	Campagna di promozione presso Aeroporti di Puglia	Arcieri								
								OS2.1d	Iniziativa per Basilicata Comics & Games (Ulisse Fest, Linus Festival del Fumetto, Mostra Milanese)	Arcieri								
								OS2.2a	Guida Basilicata bilingue in collaborazione con partner editoriale segmento glamour	Arcieri								
								OS2.2b	Libro "turismo delle passioni"	Arcieri								
OS2.2c	Publicazioni su progetti speciali (Scotellaro, Bicultour, Comics and Games)	Arcieri																
OS2.2d	Antologia lucana	Arcieri																
OS2.3	Miglioramento e potenziamento presenza web	Quantità	Prodotti web	4			OS2.3a	Reportage con produzione materiali editoriali, fotografici e audiovisivi	Arcieri									
OS2.3b	Video e contenuti social per "Potenza città dei giovani"	Arcieri																
OS2.3c	Sito web "Matera Città Narrata"	Arcieri																
OS2.3d	Pubblicazione ritratti fotografici, pillole video, spot e materiali per la comunicazione	Arcieri																
OS2.3e	Nuova sezione/sito web "Progetto Giubileo-turismo religioso"	Arcieri																
OS2.4a	Contenuti sala immersiva Open Space	Arcieri																
OS2.4b	Mappa artistica e pannello informativo città di Matera	Arcieri																
OS2.5a	Format televisivo prodotto turistico balneare	Arcieri																
OS3	Miglioramento relazioni con gli stakeholder	Quantità	n° iniziative	6	6	6	15%	OS3.1	Miglioramento gestione del sistema ricettivo e statistico regionale	Quantità	n° azioni	3	STATISTICA, RICETTIVA E INFORMATICA	M. Viscoglia	OS3.1a	Aggiornamento e adozione strumenti adeguamento SIST per nuova normativa nazionale		
								OS3.1b	Accompagnamento operatori per adeguamento a normativa nazionale strutture ricettive									
								OS3.1c	Aggiornamento e pubblicazione mensile dati provvisori del sistema statistico regionale									
OS3.2	Miglioramento offerta di promo-commercializzazione e formativa per gli stakeholders	Qualità	Realizzazione (si/no)	SI	MARKETING - PROMOZIONE	S. Bruni	OS3.2a	Questionari di gradimento attività per operatori in occasione della borsa del turismo delle origini	Di Feo									
OS3.3	Potenziamento spazi open space	Quantità	Realizzazione (si/no)	SI			Progetti Strategici	R. Mancaniello	OS3.3a	Predisposizione sala multimediale e multifunzionale open space	Berterame D.							
OS3.3b	Animazione e attività Basilicata Open Space	Quantità	n. eventi	10					OS3.3b	Ospitalità e organizzazione di iniziative nella struttura Basilicata Open Space	Berterame D.							
OS4	Promozione di politiche di sviluppo e valorizzazione del personale dipendente, promozione cultura etica e parità di genere	Quantità	n° azioni	1	2	2	10%	OS4.1	Acquisizione e pubblicazione politica aziendale in conformità allo standard UNIPDr 125:2022 (Parità di genere)	Qualità	Realizzazione (si/no)	SI	PROSEGUIMENTO PROGETTI STRATEGICI	Nicoletti	OS4.1a	Predisposizione strumenti organizzativi dell'Agenzia al fine di conformarsi alla norma in oggetto	Desantis	

OBIETTIVO STRATEGICO (TRIENNALE)							OBIETTIVO OPERATIVO						AZIONI																									
COD	DESCRIZIONE	INDICATORE			2023	2024	2025	PESO (**)	Cod.	DESCRIZIONE	Indicatore/I		Target	SERVIZIO	RESPONSABILE	Cod.	DESCRIZIONE	Dipendente/I																				
		Tipo (*)	Descrizione	Tipo (*)							Descrizione																											
OS5	Miglioramento gestionale e organizzativo	Quantità	n° azioni	6	7	7	25%		OS5.1	Riorganizzazione attività connesse a bilancio e sistema informativo contabile	Quantità	n° azioni	4	BILANCIO, PATRIMONIO, SICUREZZA	R. Laurino	OS5.1a	Piattaforma archivio digitale APT a supporto del personale: archivio atti regionali (deliberazioni e determinazioni) relativo ai finanziamenti erogati all'Agenzia per attività e progetti	V. Berterame																				
																OS5.1b	Piattaforma archivio digitale APT a supporto del personale: situazione in tempo reale incassi e pagamenti Eventi, Pro-Loco, Four Seasons e Roots-In	V. Berterame																				
																OS5.1c	Piattaforma archivio digitale APT a supporto del personale: implementazione nella sezione contratti delle quietanze F24 relative alla imposta di bollo sui contratti pubblici per gli affidamenti superiori a 40 mila euro	V. Berterame																				
																OS5.1d	Implementazione del servizio di conservazione digitale dei flussi degli ordinativi di pagamento e di incasso	V. Berterame																				
																OS5.2a	Completamento dei lavori di modernizzazione della rete LAN e delle apparecchiature di connessione degli uffici APT di Potenza	V. Berterame / Coviello																				
																OS5.2b	Sostituzione del Chiller Accorroni dell'impianto di climatizzazione della sede APT Basilicata di Potenza	V. Berterame																				
																OS5.2c	Installazione un condizionatore nel "Locale Quadri Elettrici" del 4° piano della sede APT di Potenza per prevenire il surriscaldamento del nuovo rack contenente gli switches di rete	V. Berterame / Coviello																				
OS6	Promozione della cultura della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	Quantità	n° azioni	1	N.A.	N.A.	5%	OS6.1	Attivazione di strumenti di prevenzione degli incidenti (registro "near miss")	Qualità	Adozione del registro	SI	BILANCIO, PATRIMONIO, SICUREZZA	R. Laurino	OS6.1a	Adozione del registro "near miss"	V. Berterame / Coviello																					
															OS7	Promozione di elevati standard di qualità dei servizi	Qualità	% raggiungimento target	SI	N.A.	N.A.	10%	OS7.1	Aggiornamento della Carta dei Servizi	Qualità	Aggiornamento avviato (SI/NO)	SI	BILANCIO, PATRIMONIO, SICUREZZA	Nicoletti	OS7.1a	Avvio aggiornamento Carta dei Servizi in funzione dei cambiamenti organizzativi dell'Agenzia	Bollettino / Desantis						
																														OS7.2	Organizzazione Attività formative su piattaforma acquisti telematici e trasparenza	Qualità	n. azioni	2	Laurino	OS7.2a	Organizzazione incontri formativi sulla piattaforma acquisti telematici	V. Berterame
																																				OS7.2b	Organizzazione incontri formativi sulla piattaforma trasparenza	V. Berterame
																														OS8	Promozione della cultura della legalità e della trasparenza	Qualità	n° azioni	6	6	6	10%	OS8.1
OS8.1b	Monitoraggio in corso di anno del livello delle pubblicazioni.																																					
OS8.2a	Avvio della fase sperimentale di attuazione delle politiche anticiclaggio ai fini di una eventuale attuazione negli anni avvenire. Formazione ed affiancamento del nuovo personale assunto al fine di garantire l'attuazione della policy aziendale nei settori nevalgici.																																					
								OS8.3	Avvio della fase sperimentale di attuazione delle politiche anticiclaggio ai fini di una eventuale attuazione negli anni avvenire. Formazione ed affiancamento del nuovo personale assunto al fine di garantire l'attuazione della policy aziendale nei settori nevalgici.	Qualità	n° azioni	2			OS8.3a	Monitoraggio attuazione di misure di prevenzione in corso di anno.																						

**AGENZIA DI PROMOZIONE  
TERRITORIALE  
APT BASILICATA**



**PIANO TRIENNALE DEI  
FABBISOGNI DI PERSONALE  
2024-2026**

*(Deliberazione del D.G. n. 240 del 02/12/2024)*



## **Premessa e introduzione**

Il reclutamento del personale nelle pubbliche amministrazioni presuppone l'osservanza di un duplice sistema di vincoli normativi che disciplinano, da un lato, la possibilità di spesa e, dall'altro, le facoltà assunzionali.

I limiti del primo tipo discendono dalle finalità di contenimento della spesa pubblica e di coerenza con la programmazione economico-finanziaria dell'Unione Europea. Da questo punto di vista, le previsioni normative dirette a contenere la spesa del personale della pubblica amministrazione, si considerano espressione del principio generale di coordinamento della finanza pubblica ed hanno dato vita ad una regolamentazione del turn over, con particolare riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato, strettamente parametrata alle cessazioni, secondo precisi vincoli e percentuali di spesa.

Accanto ai limiti connessi al contenimento della spesa pubblica, alla necessità che gli stanziamenti per il reclutamento del personale siano coerenti con tali limiti e, in ogni caso, effettivamente sostenibili in termini di equilibrio anche pluriennali di bilancio, le facoltà assunzionali delle singole amministrazioni pubbliche trovano un secondo ordine di vincoli nelle norme che prescrivono il rispetto di condizioni di natura programmatica, strutturale e procedurale.

Rientra tra questi, come condizione indispensabile, indipendentemente dalle forme di acquisizione, l'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, disciplinato dall'art. 6 del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165.

La riscrittura dell'art. 6, unitamente all'introduzione dell'art. 6-ter, operate con l'art. 4 del D. Lgs. 25/05/2017, n. 75, rendono la pianificazione dei fabbisogni di personale processo tra i più strategici e rilevanti della gestione delle risorse pubbliche. La giusta scelta delle professioni e delle competenze che servono alle amministrazioni diventa, infatti, un presupposto indispensabile per "ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini". Cambiano, di conseguenza, la logica e la metodologia che le amministrazioni pubbliche devono seguire nella predisposizione del piano triennale dei fabbisogni.

Le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, emanate con il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/05/2018, sottolineano, infatti, che il piano deve essere innanzitutto definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessiva dell'ente. Esso deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance e, quindi, con le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività da svolgere e ai servizi da erogare; e deve tener conto sia delle funzioni da sviluppare sia delle aree/processi da razionalizzare/semplificare, anche ai fini di contenimento dei costi.



Il che comporta il superamento del concetto di dotazione organica come tradizionalmente inteso nella pubblica amministrazione. La dotazione organica, infatti, non si configura più come il “contenitore rigido” da cui partire per definire il piano triennale dei fabbisogni del personale e per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle professionalità contemplate. Nella nuova visione introdotta dal D. Lgs. n. 75/2017 la dotazione organica cede, infatti, il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze di personale, quale il piano triennale dei fabbisogni di personale. Il che significa che non è più la dotazione organica a determinare i fabbisogni di personale, ma, al contrario, è la valutazione di questi ultimi a orientare la definizione della dotazione organica. La qual cosa consente di fare una programmazione dei fabbisogni di personale guardando realmente alle esigenze attuali, senza essere condizionati da vincoli legati alla situazione pregressa.

Ne deriva la necessità, per le pubbliche amministrazioni, di approcciarsi al tema del reclutamento del personale secondo prospettive più flessibili, finalizzate a programmare, sia in senso qualitativo che quantitativo, la dotazione organica e la sua articolazione anche alla luce delle professionalità e delle competenze ricercate con riferimento a processi, funzioni o attività da presidiare, in una logica di adattamento dinamico ai mutamenti che possono verificarsi nel contesto di riferimento e di miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti ai cittadini.

Così come altrettanto fondamentale diventa, per le pubbliche amministrazioni, coniugare tale più ragionata determinazione dei fabbisogni con modalità di reclutamento volte a soddisfare tali fabbisogni e, perciò, sviluppate secondo strategie, processi di selezione e bacino di reclutamento che, in conformità alle linee di indirizzo di cui all’art. 35, comma 5.2, del D. Lgs. n. 165/2001, privilegino l’individuazione di figure e competenze professionali idonee ad una pubblica amministrazione moderna, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, focalizzando l’attenzione sull’introduzione di strumenti volti a valorizzare le attitudini e le abilità richieste per lo svolgimento delle attività e delle responsabilità da affidare, in aggiunta alle conoscenze.

L’attività di programmazione dei fabbisogni di personale diventa, infine, occasione per l’eventuale ripensamento, ove necessario, degli assetti organizzativi delle pubbliche amministrazioni. Nella nuova visione introdotta dal D. Lgs. n. 75/2015, infatti, la programmazione dei fabbisogni di personale non è più condizionata dall’assetto organizzativo degli enti, ma, al contrario, è l’organizzazione degli uffici che deve essere definita in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni, al fine di garantire l’ottimale distribuzione delle risorse umane all’interno della struttura organizzativa delle amministrazioni.

Il nuovo piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale da aggiornare annualmente, è redatto in coerenza con gli strumenti di programmazione dell’Ente e tale programmazione potrà essere rivista in funzione di eventuali nuove disposizioni,



limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo.

**In coerenza con la necessità di raccordare i processi organizzativi e strategici dell'Ente, si ricorda che il presente documento è concepito e redatto come parte integrate del Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Agenzia di Promozione Territoriale della Basilicata 2024-2026. Di esso costituisce un allegato integrante, e ad esso si rimanda, pertanto, per tutto quanto riguarda i contenuti relativi all'assetto organizzativo dell'Ente, all'attuale capitale umano, al lavoro agile, alla formazione del personale ecc.**

### **Riferimenti normativi e rispetto dei vincoli di spesa e dei limiti alle facoltà assunzionali**

Seguendo le linee di indirizzo di cui al Decreto Ministeriale dell'8/05/2018, nella definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale dell'A.P.T. per il triennio 2024-2026, si è partiti, quindi, dalla ricostruzione del quadro normativo di riferimento, al fine di individuare i concreti margini di azione dell'Agenzia nella programmazione dei fabbisogni di personale.

Il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n. 165/2001, attribuisce specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche. L'art. 6, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.lgs. n. 75/2017, recita:

*"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*

*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito*



*del potenziale limite finanziario massimo della medesima (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

*4. (...) Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale (...).”*

L'art. 6-ter, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recita inoltre:

*“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.(...)”*

*“5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni (...).”;*

L'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, disciplina l'organizzazione degli uffici e il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.

L'art. 22, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotte dall'art. 4, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo.



L'art. 33 del D.lgs. 30/3/2001, n. 165 e ss.mm. ii. prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

Con il Decreto dell'8 maggio 2018 il Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le predette "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*" pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018 e, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione.

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto n. 132 del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

L'art. 6 del D.M. 132/2022 (rubricato "Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti) prevede delle modalità semplificate di redazione del PIAO per enti la cui dotazione organica sia inferiore ai 50 dipendenti. L'articolo citato infatti stabilisce che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono alle attività di cui all'art. 3 comma 1 lett. c) n. 3 riferite alla mappatura dei processi nell'ambito della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", limitandosi all'aggiornamento di quella esistente considerando quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;



e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Detta semplificazione prevede inoltre (ai sensi del comma 3 del citato articolo) che tali amministrazioni sono tenute alla predisposizione del PIANO limitatamente all'art. 4 comma 1 lettere a), b) e c) n.2, ossia:

- a) Struttura organizzativa;
- b) Organizzazione del lavoro agile;
- c) Piano triennale dei fabbisogni di personale – n.2: programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dimissioni si servizi, attività o funzioni.

L'A.P.T. di Basilicata, con meno di 50 dipendenti, è tenuta alla predisposizione di un PIAO semplificato.

**In particolare, il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale è stato redatto visti:**

- i commi 557, 557-bis, 557-ter, 557-quater dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale;
- l'art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- l'art. 14-bis del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 ed in particolare il comma 3 secondo cui le previsioni di cui alla lettera a) del comma 1 del medesimo art. 14-bis si applicano a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del citato decreto;
- l'art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni ed integrazioni, che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei comuni consentendo, considerato il disposto del citato art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell'art. 14-bis, comma 3, del citato decreto-legge n. 4 del 2019;
- l'art. 3, comma 5-sexies, del citato decreto-legge n. 90 del 2014 secondo cui «Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle



programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over»;

- l'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;
- l'art. 3 comma 3 della Legge 19/06/2019 n. 56 che recita: "...a decorrere dall'anno 2019 è consentito il cumulo delle risorse corrispondenti ad economie da cessazione del personale già maturate, destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a 5 anni, a partire dal budget assunzionale più risalente nel rispetto dei fabbisogni e della programmazione finanziaria e contabile”;
- il comma 1, del predetto art. 33, del decreto-legge n. 34 del 2019 che recita: “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma (...) le regioni a statuto ordinario possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata (...) Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le regioni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le Regioni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un *turn over* inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 le Regioni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un *turn over* pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia (...). Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, c. 2 del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”
- Il D.P.C.M del 3/9/2019 pubblicato nella G.U n. 258 del 4/11/2019 ha fissato al 1 gennaio 2020 la decorrenza dalle disposizioni dettate dal citato art. 33 comma 1, del Decreto Legge n. 34/2019 ed ha definito la spesa di personale e le entrate correnti



(art. 2), le fasce demografiche (art. 3) ed i valori soglia per ciascuna fascia demografica (art. 4);

Il suddetto decreto ha precisato che le entrate correnti da prendere in considerazione per il calcolo dei valori soglia utilizzabili ai fini delle nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato sono quelle concernenti gli accertamenti relativi al Titoli I (entrate di natura tributaria, contributiva e perequativa), II (trasferimenti correnti) e III (entrate extratributarie) di cui all'allegato 13/1 del D.Lgs 118/2011.

**In merito si è osservato:** **(1)** che le entrate correnti dell'A.P.T. per la sua natura di ente strumentale della Regione Basilicata, sono rappresentate essenzialmente dal contributo regionale (Titolo II), peraltro, quantificato in misura tale da coprire appena le spese di funzionamento, rispetto alle quali la spesa di personale è senz'altro rilevante (soprattutto se si fa riferimento ai valori indicati nel Documento della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome n. 19/2012/CR7/C1 del 18/12/2019); **(2)** che ciò comporta necessariamente che il rapporto tra spesa di personale e la media delle entrate correnti dell'A.P.T. sia (di gran lunga) superiore al valore soglia del 13,5% stabilito dalla Regione Basilicata, e che tale rapporto non potrà mai essere ridotto, dal momento che l'Agenzia a differenza della Regione, non avendo entrate tributarie (Titolo I) ed extratributarie (Titolo III) non può ricorrere ad un aumento delle entrate correnti; **(3)** che, in base alla nuova disciplina dettata dall'art. 33, comma 1, del D.Lgs 34/2019, l'A.P.T., non solo non potrebbe mai incrementare la spesa di personale, ma non potrebbe mai nemmeno assicurare il turn over previsto dall'art 3, commi 5 e ss., del richiamato D.L. n.90/2014; **(4)** che calcolare il suddetto valore soglia sulla base di entrate correnti non corrispondenti a quelle indicati dall'art 2 comma 1 lett. b), del D.M. 3/9/2019 – perché prive di una componente fondamentale quale quella delle entrate tributarie (Titolo I) ed extratributarie (titolo III) – determinerebbe un'applicazione distorta della norma.

Si è osservato, inoltre, che, se l'art.33, comma 1, del D.L. n.34/2019 avesse voluto estendere l'applicazione della sua disciplina anche agli enti regionali ai fini della determinazione dei valori soglia avrebbe fatto riferimento al bilancio consolidato delle Regioni e non al rendiconto.

**Viene inoltre richiamato** il parere espresso dal MEF/RGS al Consiglio regionale della Lombardia - Prot. 43994 del 30/03/2020 - relativo all'applicabilità della nuova disciplina di cui all'art. 33, comma 1, D.L.34/2019, la cui conclusione è qui riportata *"... Tanto premesso, tenuto conto che l'Assemblea legislativa regionale, nell'ambito della propria autonomia di bilancio, non risulta conseguire entrate correnti rientranti nel Titolo I, ne deriva il venir meno di una componente importante delle entrate correnti che costituisce, invece, un elemento contabile-finanziario fondamentale e non modificabile nel rapporto con la spesa complessiva del personale, ai fini della definizione dei valori soglia utilizzabili per le nuove assunzioni. Si evidenzia, infatti, che l'eventuale definizione dei predetti valori soglia calcolati sulla base di entrate correnti non omogenee e non corrispondenti a quelle indicate dall'articolo 2, comma 1, del DM del 23 settembre 2019 (Titoli I, II e III) determinerebbe una applicazione distorta della norma ed il venire meno della certezza della sostenibilità*



*finanziaria della spesa di personale e del rispetto degli equilibri di bilancio, elementi questi che costituiscono principi cardine introdotti per volontà del legislatore nell'evoluzione normativa in materia di capacità assunzionali delle regioni. La riproduzione su supporto cartaceo del seguente documento costituisce una copia del documento firmato digitalmente e conservato presso il MEF ai sensi della normativa vigente cardine introdotti per volontà del legislatore nell'evoluzione normativa in materia di capacità assunzionali delle regioni. Ciò posto, appare condivisibile quanto prospettato nella nota di codesto Consiglio regionale in esame, laddove si identifica il riferimento normativo per le facoltà assunzionali esercitabili dall'Assemblea legislativa regionale lombarda nell'articolo 3, comma 5, del decreto legge n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014".*

In considerazione di quanto sopra e sulla scorta del parere prot. 43994 del 30/03/2020 reso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze al Consiglio Regionale della Lombardia, si è ritenuto, quindi, che l'A.P.T. sia esclusa dall'ambito di applicazione delle nuove disposizioni di cui al richiamato art. 33, comma 1 del D.L. n.34/2019 e che possa, conseguentemente, continuare a programmare ed effettuare le assunzioni di personale a tempo indeterminato:

- nel rispetto dei limiti previsti dalla disciplina dettata dall'art.1, commi 557 e ss., della Legge n.296/2006 e dall'art.3 commi 5 e ss, del D.L. n.90/2014 convertito, con modificazioni dalla Legge n.114/2014;
- e tenendo conto che, a seguito delle nuove disposizioni in materia di assunzioni a tempo indeterminato dalla parte delle Regioni e degli enti locali dettate dall'art. 33 del D.L. 34/2019, la mobilità fra enti soggetti a limitazioni delle assunzioni a tempo indeterminato continua ad essere un'operazione neutra da un punto di vista finanziario ai fini del rispetto dei limiti alle capacità assunzionali di cui all'art. 3, commi 5 e ss., del D.L. n. 90/2014 solo fra enti che continuano ad applicare la normativa previgente.

### **Le modalità di reclutamento**

Per quanto attiene alle modalità di reclutamento, le scelte delle amministrazioni sono condizionate dalle seguenti norme:

- **Art. 34 bis del D. Lgs 30 marzo 2001 n. 165 e ss.mm. ii** così recita: *"1. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 (...), prima di avviare le procedure di assunzione di personale, sono tenute a comunicare ai soggetti di cui all'art. 34, commi 2 e 3, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso (...). 4. Le amministrazioni, decorsi venti giorni dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 1 da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica (...), possono procedere all'avvio della selezione concorsuale per le posizioni per le quali non è intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del comma 2. 5. Le assunzioni effettuate in violazione del presente articolo sono nulle di diritto (...)."*



- **Art. 30 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e ss.mm.ii** così recita: **1.** *“Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. È richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza (...) Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere. **2 bis** “Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio (...)”*
- **Art. 3, comma 8 della Legge 19/06/2019 n. 56**, come modificato dall'articolo 1, comma 14-ter del D.L 9/6/2021 n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6/8/2021 n. 113, che, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali possano essere effettuate *“senza il previo svolgimento delle procedure prevista dall'articolo 30 del D.Lgs n. 165 del 2001”*;
- **Art. 35, comma 5 ter del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e ss.mm.ii**, ai sensi del quale *“le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti dalle leggi regionali”*;
- **Art. 3, comma 61 della Legge 62/12/2003 n. 350** che consente alle pubbliche amministrazioni di effettuare assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate;
- **Art. 52, comma 1 bis del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e ss.mm.ii** ai sensi del quale *“(...) Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti”*;
- **Art. 20 del D.Lgs 25/5/2017 n.75** che detta disposizioni per il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni, prevedendo diverse modalità di stabilizzazioni del personale precario;
- **Art. 22, comma 15 del D. Lgs 25 maggio 2017 n. 75** che così recita: *Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo*



*restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria (...);*

- **Art. 52, comma 1-bis del D.Lgs 165/2001, come modificato dall'art. 3, comma 1, del D.L. 80/2021 convertito con modificazioni dalla L. 113/2021** prevede che: *“I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua, una ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle capacità culturali e professionali, della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.”;*
- **L'art. 13, comma 6 del C.C.N.L. per il personale del comparto “Funzioni Locali” triennio 2019-2021 del 16/11/2022** prevede altresì che, *“in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella C allegata al medesimo C.C.N.L. Tali progressioni possono essere realizzate subordinatamente alla definizione dei criteri per l'effettuazione delle stesse (in considerazione delle caratteristiche proprie delle aree di destinazione) e previo confronto con le organizzazioni e rappresentanze sindacali. Le progressioni di cui al richiamato comma 6, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612 della L. 134/2021 (Legge di Bilancio 2022) in misura non superiore allo 0.55% del M.S. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente C.C.N.L.”.*



## La dotazione organica e l'analisi del fabbisogno assunzionale

### Considerato che:

- il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018;
- la sezione autonomie della Corte dei Conti con deliberazione N.17/SEZAUT/2019/QMIG, pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione di controllo per la Regione Sardegna con la deliberazione n. 70/2017/PAR, ha enunciato i seguenti principi di diritto:
  - a) *la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;*
  - b) *la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;*
  - c) *i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini.*
- la sezione autonomie della Corte dei Conti con deliberazione N.25/SEZAUT/2017/QMIG, pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione di controllo per la Regione Puglia con la deliberazione n. 30/2019/QMIG ha enunciato i seguenti principi di diritto:

*“I valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente. Tale principio vale anche ai fini dell'utilizzo dei cd. resti assunzionali, per i quali si fa presente che, alla luce delle recenti novità legislative di cui all' art. 14-bis, comma 1, lett. a) del d.l. n. 4/2019, il riferimento “al quinquennio precedente” è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni”.*



**Ricordato** che dal 2019, in base alla normativa all'epoca vigente, nello specifico, come disposto dall'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, si sono potuti utilizzare i resti assunzionali in riferimento "al quinquennio precedente", (*con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni*), per gli enti locali, aventi una popolazione compresa tra 1001 e 9999 abitanti, le capacità assunzionali erano le seguenti:

- Anno 2020: 100% della spesa del personale cessato nel 2019;
- Anno 2021: 100% della spesa del personale cessato nel 2020;
- Anno 2022: 100% della spesa del personale cessato nel 2021;
- Anno 2023: 100% della spesa del personale cessato nel 2022;
- Anno 2024, 100% della spesa del personale cessato nel 2023, 100% della spesa del personale cessato nel corso del 2024.

Il nuovo CCNL delle funzioni locali 2019/2021, firmato il 16.11.2022 che, tra le altre cose, all'art.13 ha inquadrato il personale nel nuovo sistema di classificazione articolato in quattro aree:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;

Come già accennato in precedenza, l'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazione" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne – Succ. 1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296). La dotazione organica si risolve, quindi, in un valore finanziario di spesa potenziale massima che non può essere valicata e che deve rispettare i tetti previsti dalla normativa vigente per l'ente considerato.

**Le assunzioni del personale di cui alla legge n.68 del 12/03/1999 e ss.mm. ii**, ai fini della copertura delle quote d'obbligo restano escluse dall'applicazione dei richiamati limiti alle facoltà assunzionali e di spesa. Occorre, tuttavia, tenerne conto in sede di programmazione dei fabbisogni al fine di individuare gli spazi assunzionali obbligatori e neutri rispetto al limite della capacità assunzionale. Con riferimento ad APT, per il 2024 la quota d'obbligo prevista dall'art. 3 della legge, pari ad un lavoratore negli enti da quindici a trentacinque dipendenti, è interamente coperta. Inoltre, le disposizioni relative alla quota d'obbligo prevista dall'art. 18 della stessa legge non si applicano all'A.P.T. in quanto



riferite ai datori di lavoro pubblici o privati con più di cinquanta dipendenti occupati. È, tuttavia, intenzione di questa APT di procedere comunque all'assunzione del posto di Operatore (ex cat. A) vacante mediante procedura riservata alle categorie protette ex L. 68/1999, sia per ragioni di solidarietà sociale, stante la provenienza dalle categorie protette anche della unità collocata in quiescenza a far data dall'1/01/2023, sia per l'esigenza di coprire con celerità il posto vacante della sede di Matera, dedicato alla prima accoglienza degli esterni in APT. Essendo già assolta la quota d'obbligo derivante dalla L. 68/1999, l'importo relativo alla risorsa da assumere verrà regolarmente computato e andrà a incidere sulla quota di capacità assunzionale disponibile dell'Ente.

Si dà atto che risulta rispettato il vincolo di cui all'art.9, comma 28, D.L. 78/2010 e ss.mm.ii; i rapporti di lavoro flessibili sono consentiti, alle regioni e agli enti locali, in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della Legge n. 296/2006, fermo restando che la spesa complessiva non può essere superiore a quella sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 pari ad € 138.429,00 come risulta dal conto annuale certificato relativo all'anno 2009.

Si dà atto, inoltre, che in base all'art. 1, commi 557 e 557-quater, della Legge n. 296/2006 l'APT è tenuta al rispetto dell'obbligo del contenimento della spesa del personale nei limiti del valore medio della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011-2013. Tale valore, determinato in **€ 1.085.255,24** giusta la nota del Responsabile del Servizio "Bilancio, Patrimonio e Sicurezza" prot. n. 1621 del 19/03/2015, rappresenta, per l'APT, la dotazione di spesa potenziale massima di cui all'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001. Tale dotazione di spesa rappresenta il valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e non valicabile, imposta come vincolo esterno dalla legge (art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006). In concreto questo significa che la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite dalla legislazione vigente, non può superare il valore medio della spesa di personale sostenuta dall'Agenzia nel triennio 2011-2013.

Si consideri, inoltre, che:

- i fabbisogni di personale a tempo indeterminato, individuati nel nuovo piano triennale 2024-2026, da aggiornare annualmente, assorbono pressoché totalmente gli spazi assunzionali consentiti in relazione sia al limite di spesa complessivo di cui all'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006 che, ai vincoli e gli equilibri pluriennali di bilancio, pertanto, non sono state previste per il triennio 2024-2026 assunzioni con forme contrattuali flessibili a carico del bilancio dell'Agenzia;
- di procedere, con riserva, in base alle disposizioni di legge vigenti nel tempo, con oneri totalmente a carico di finanziamenti europei e previa, ove occorra, l'autorizzazione regionale prevista dall'art. 49 della L.R. 18/08/2014, n. 26, alle assunzioni di personale a tempo determinato o con altre tipologie di lavoro flessibile, al momento non programmabili, che dovessero rendersi necessarie per la realizzazione di progetti a carico di fondi UE. Le spese di personale totalmente



a carico di finanziamenti europei sono, infatti, escluse, oltre che dai limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2019 anche dai limiti di spesa di cui all'art. 1, commi 557 e ss., della Legge n. 296/2006, in quanto non comportano alcun aggravio per il bilancio degli enti.

La ricognizione e analisi dei fabbisogni complessivi di personale dell'Agenzia è stata svolta sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei limiti di finanza pubblica;
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro nella Pubblica Amministrazione e degli obiettivi di performance da realizzare.

L'analisi è stata condotta tenendo conto:

- dei compiti assegnati all'APT dalla legge istitutiva (Legge Regionale 4/06/2007, n. 8 e ss.mm. ii. "Sistema turistico regionale");
- dell'impatto che le riforme della pubblica amministrazione intervenute negli anni successivi hanno avuto sull'organizzazione del lavoro dell'Agenzia;
- degli obiettivi strategici definiti nel piano della performance;
- delle nuove sfide a cui anche l'Agenzia è chiamata nel contesto del più generale processo di riforma della Pubblica Amministrazione avviato nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR);
- della consistenza numerica e delle tipologie di professioni e competenze professionali del personale in servizio;
- dei margini di valorizzazione del personale in servizio, attraverso le leve della formazione e della progressione di carriera;
- degli attuali assetti organizzativi dell'Agenzia e del processo di riorganizzazione in atto.

Va evidenziato che l'ultima dotazione organica adottata, rappresentativa della consistenza numerica di unità di personale e delle professionalità e competenze ritenute necessarie ad assolvere alla missione dell'A.P.T., distinte per categorie e profili professionali e tenendo conto dei compiti assegnati all'Agenzia dalla legge istitutiva L.R. 4 giugno 2008, n. 7, approvava la consistenza numerica delle unità necessarie per il funzionamento della stessa pari a n. 32 unità (di cui n. 2 dirigenti) a fronte di posti attualmente coperti pari a n. 13 unità.

All'esito delle suddette analisi, aggiornate alle necessità introdotte dalla normativa intervenuta negli anni in materia di personale nella Pubblica Amministrazione, si è proceduto a una rimodulazione della dotazione organica (riportata nella tabella n. 1) con l'individuazione della consistenza numerica di unità ritenuta compatibile con i vincoli assunzionali introdotti dalla normativa vigente, tanto da poter assolvere alla mission dell'APT, e con l'individuazione dei profili e delle competenze professionali ritenute meglio



rispondenti alle esigenze dell’Agenzia, anche in relazione al processo di rinnovamento e modernizzazione a cui la stessa è chiamata dal legislatore nazionale.

Tabella n. 1 - Dotazione organica (art. 6 D. Lgs. 165/2001, come modificato dall’art. 4 del D. Lgs.75/2017. *(Prospetto solo numerico sub. B)*)

RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2024 - 2026											
AREA INQUADRAMENTO	POSTI OCCUPATI AL 01/01/2024		PERSONALE CHE CESSA NEL CORSO DELL'ANNO 2024	POSTI OCCUPATI AL 31/12/2024 AL NETTO DELLE CESSAZIONI DELL'ANNO	2024-2026			AMMINISTRATIVO	DOTAZIONE ORGANICA EFFETTIVA 2024	DOTAZIONE ORGANICA EFFETTIVA 2024/2026	ANNOTAZIONI
	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO - Dirigenti			2024	2025	2026				
DIRIGENTI	0			0					0	0	
FUNZIONARI ED E.Q. (ex cat.D)	7			7		3		3	7	10	
ISTRUTTORI (ex cat.C)	5			5		1		1	5	6	
OPERATORI ESPERTI (ex cat.B)	0			0		2		2	0	2	
OPERATORI (ex cat.A)	1			1		1		1	1	2	n.1 unità L.68/99
<b>Totali</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>		<b>13</b>	<b>20</b>	
	13			13					13		

Ai fini della verifica del rispetto del tetto di spesa di cui sopra, la spesa del personale è stata calcolata in conformità alle disposizioni dell’art. 1, commi 557 e ss., della Legge n. 296/2006 e dell’art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e ss.mm. ii e tenendo conto delle indicazioni della Circolare del MEF n.9/2006, sulle componenti da considerare e le componenti da escludere.

Gli andamenti della spesa del personale riportati nella tabella che segue - comprensivi degli spazi finanziari per nuove assunzioni - dimostrano che l’APT ha rispettato nel 2023 e rispetterà nel triennio 2024-2026 l’obbligo di contenimento della spesa di personale nel limite del valore medio del triennio 2011-2013.

**Tabella n. 2 - Andamenti spesa di personale anno 2023 e triennio 2024-2026**

	Spesa 2023 *	Previsioni 2024	Previsioni 2025	Previsioni 2026
Spesa complessiva - A	923.051,60	1.068.844,00	1.154.344,00	1.154.344,00
Componenti escluse - B	87.788,14	87.788,14	87.788,14	87.788,14
IVC anticipata a dicembre 2023 - C		16.409,95	0	0
Spesa assoggettata al limite				
di cui all'art.1, comma, 557- quater,	835.263,46	997.465,81	1.066.555,86	1.066.555,86
della Legge n.296/2006 (A- B+C)				
<b>A - B + C &lt; LIMITE ART.1, COMMA 557-QUATER, DELLA LEGGE N.296/2006 =1.085.255,24</b>				

\* Somma impegnata - Dati competenza Bilancio assestato 2023:

A	Gli importi relativi agli andamenti della spesa del personale relativi agli anni 2023-2026, di cui alla Tabella n. 2, sono comprensivi delle retribuzioni, ivi compreso il fondo per il salario accessorio e il fondo per le posizioni organizzative, degli oneri riflessi, dell'IRAP, delle spese per i buoni pasto e delle spese di formazione e missione
B	Le componenti escluse sono relative al costo ai lavoratori L.68/1999, alle spese di formazione e agli incrementi contrattuali relativi ai CCNL 2016-2018 e 2019-2021

La capacità assunzionale va calcolata applicando la percentuale di *turn over* utilizzabile secondo la normativa vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali. I resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le leggi vigenti *ratione temporis* dell'epoca di cessazione dal servizio del personale, ma non utilizzate nel quinquennio successivo alla maturazione. Essi, quindi, devono intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo a ritroso rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni.

Al riguardo va evidenziato che l'A.P.T. non ha esaurito la capacità assunzionale di cui al Piano triennale dei fabbisogni del personale adottato con D.D.G. n. 96 del 03.05.2022 – triennio 2022-2024. Rispetto al Piano approvato, aggiornato dal presente PTFP, resta da assumere: n. 1 unità Funzionario cat. D mediante scorrimento graduatoria; n. 1 unità Funzionario cat. D mediante progressione interna riservata ai dipendenti di cat. C; n. 1 unità Istruttore addetto alla comunicazione mediante concorso pubblico o procedura di



mobilità; n. 1 unità Istruttore amministrativo – contabile part. Time al 50% mediante concorso pubblico o procedura di mobilità; n.1 unità Operatore legge 68/1999.

A decorrere dal 1° gennaio 2023 è stato collocato in pensione n. 1 unità cat. A, mentre dal 1° giugno 2023 è stato collocato in pensione n. 1 unità Istruttore cat. C.

Ai sensi dell'art. 3, commi 5 e 5-sexies, del D.L. n. 90/2014, **la capacità assunzionale dell'A.P.T. nel triennio 2024-2026 è quella riportata nella tabella che segue.**

**Tabella n. 3 - Capacità assunzionale 2024-2026 (Prospetto sintetico sub. A)**

		<b>Costo complessivo cessazione</b>	<b>%</b>	<b>Capacità assunzionale</b>	
<b>2024</b>	(Cessaz 2023)	€ 58.281,74	100%	€ 58.281,74	
		<b>Costo complessivo cessazione</b>	<b>%</b>	<b>Resti assunzionali</b>	<b>Quinquennio 2019 -2023</b>
<b>2023</b>	(Cessaz 2022)	€ 37.361,24	100%	€ 37.361,24	
<b>2022</b>	(Cessaz 2021)	€ 37.361,24	100%	€ 37.361,24	
<b>2021</b>	(Cessaz 2020)	€ 37.361,24	100%	€ 37.361,24	
<b>2020</b>	(Cessaz 2019)	€ 74.722,48	100%	€ 74.722,48	
		<i>Somme utilizzate per assunzioni 2022</i>		-€ 37.285,75	
		<i>Somme utilizzate per assunzioni 2023</i>		-€ 36.342,76	
<b>2019</b>	(Cessaz 2018)	€ -	100%	€ -	
				<b>€ 113.177,69</b>	
				<b>Totale resti quinquennio 2019-2023</b>	<b>€ 171.459,43</b>

Somme destinate a nuove assunzioni a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale quinquennio 2019-2023 -Articolo 3 del DL 90/2014 modificato dall'art. 14 bis DL 4/2019 convertito in legge n.26 del 29/3/2019.

Si riporta nelle tabelle di seguito il valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte.



### CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI

ND	Residui disponibili	Anno cessazione	Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni	Quota già utilizzata	Quota ancora utilizzabile
1	RESIDUI DISPONIBILI 2019	2018	0,00 €	0,00 €	0,00 €
2	RESIDUI DISPONIBILI 2020	2019	74.722,48 €	73.628,51 €	1.093,97 €
3	RESIDUI DISPONIBILI 2021	2020	37.361,24 €	0,00 €	37.361,24 €
4	RESIDUI DISPONIBILI 2022	2021	37.361,24 €	0,00 €	37.361,24 €
5	RESIDUI DISPONIBILI 2023	2022	37.361,24 €		37.361,24 €
5	RESIDUI DISPONIBILI 2024	2023	58.281,74 €		58.281,74 €
<b>TOTALE</b>			<b>245.087,94 €</b>	<b>73.628,51 €</b>	<b>171.459,43 €</b>

#### ANNO 2020

CCNL DEL 21/5/2018

N.	CESSATI	MATR.	COGNOME	NOME	CAT. GIUR.	FIGURA PROFESS.	TOTALE ASSEGNI 2019	TOTALE ONERI 2019	TOTALE IRAP 2019	TOTALE
1	31/12/2019	11	CUCCARO	ANTONIO	D3	FUNZIONARIO	€ 27.572,87	€ 7.444,67	€ 2.343,69	€ 37.361,24
2	31/12/2019	1	PAPAPIETRO	FRANCESCO	D3	FUNZIONARIO	€ 27.572,87	€ 7.444,67	€ 2.343,69	€ 37.361,24
<b>2</b>	<b>TOTALI</b>						<b>€ 55.145,74</b>	<b>€ 14.889,35</b>	<b>€ 4.687,39</b>	<b>€ 74.722,48</b>

SPESA CORRISPONDENTE ALLE CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE (2019)

**74.722,48**

**100%** € **74.722,48**

Somme destinate a nuove assunzioni a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale quinquennio 2019-2023 Art. 1. c.228. legge n.208/2015; art. 3. c. 5. D.L. n.90/2014, mod. art. 22. c.2. D.L. n.50/2017.

#### ANNO 2021

CCNL DEL 21/5/2018

N.	CESSATI	MATR.	COGNOME	NOME	CAT. GIUR.	FIGURA PROFESS.	TOTALE ASSEGNI 2020	TOTALE ONERI 2020	TOTALE IRAP 2020	TOTALE
1	29/02/2020	13	FERRARO	SAVERIO	D3	FUNZIONARIO	€ 27.572,87	€ 7.444,67	€ 2.343,69	€ 37.361,24
<b>1</b>	<b>TOTALI</b>						<b>€ 27.572,87</b>	<b>€ 7.444,67</b>	<b>€ 2.343,69</b>	<b>€ 37.361,24</b>

SPESA CORRISPONDENTE ALLE CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE (2020)

**37.361,24**

**100%** € **37.361,24**

Somme destinate a nuove assunzioni a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale quinquennio 2019-2023 Art. 1. c.228. legge n.208/2015; art. 3. c. 5. D.L. n.90/2014, mod. art. 22. c.2. D.L. n.50/2017.

**ANNO 2022**CCNL DEL 21/5/2018

N.	CESSATI	MATR.	COGNOME	NOME	CAT. GIUR.	FIGURA PROFESS.	TOTALE ASSEGNI 2021	TOTALE ONERI 2021	TOTALE IRAP 2021	TOTALE
1	31/12/2021	70	LACORAZZA	GIOVANNI	D3	FUNZIONARIO	€ 27.572,87	€ 7.444,67	€ 2.343,69	€ 37.361,24
<b>1</b>							€ 27.572,87	€ 7.444,67	€ 2.343,69	€ 37.361,24

**SPEA CORRISPONDENTE ALLE CESSAZIONI PERSONALE ANNO 2021****37.361,24****100%** € **37.361,24**

Somme destinate a nuove assunzioni a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale quinquennio 2019-2023 Art. 1, c.228, legge n.208/2015; art. 3, c. 5, D.L. n.90/2014, mod. art. 22, c.2, D.L. n.50/2017.

**ANNO 2023**CCNL DEL 21/5/2018

N.	CESSATI	MATR.	COGNOME	NOME	CAT. GIUR.	CAT. ECON.	FIGURA PROFESS.	TOTALE ASSEGNI 2022	TOTALE ONERI 2022	TOTALE IRAP 2022	TOTALE
1	30/09/2022	12	PELUSO	GIUSEPPE	D3	D7	FUNZIONARIO	€ 27.572,87	€ 7.444,67	€ 2.343,69	€ 37.361,24
<b>1</b>								€ 27.572,87	€ 7.444,67	€ 2.343,69	€ 37.361,24

**SPEA CORRISPONDENTE ALLE CESSAZIONI PERSONALE ANNO 2022****37.361,24****100%** € **37.361,24**

Somme destinate a nuove assunzioni a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale quinquennio 2019-2023 Art. 1, c.228, legge n.208/2015; art. 3, c. 5, D.L. n.90/2014, mod. art. 22, c.2, D.L. n.50/2017.



**ANNO 2024**

**CCNL DEL 16/11/2022**

N.	CESSATI	MATR.	COGNOME	NOME	CAT. GIUR.	FIGURA PROFESS.	TOTALE ASSEGNI 2023	TOTALE ONERI 2023	TOTALE IRAP 2023	TOTALE
1	31/05/2023	72	DI PEDE	VINCENZO	C	ISTRUTTORE	€ 23.175,75	€ 6.257,45	€ 1.969,94	€ 31.403,14
1	31/01/2023	27	PELLEGRINO	ROCCO FRANCO	A	OPERATORE	€ 19.548,07	€ 5.668,94	€ 1.661,59	€ 26.878,60
<b>2</b>							<b>€ 42.723,82</b>	<b>€ 11.926,39</b>	<b>€ 3.631,52</b>	<b>€ 58.281,74</b>

**SPESA CORRISPONDENTE ALLE CESSAZIONI PERSONALE ANNO 2023**

**58.281,74**

**100%**

€

**58.281,74**

Somme destinate a nuove assunzioni a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale quinquennio 2019-2023 Art. 1, c. 228, legge n.208/2015; art. 3, c. 5, D.L. n.90/2014, mod. art. 22, c.2, D.L. n.50/2017.

		Costo complessivo cessazione	%	Capacità assunzioni
<b>2024</b>	(Cessaz 2023)	€ 58.281,74	100%	€ 58.281,74

		Costo complessivo cessazione	%	Resti assunzionali
<b>2023</b>	(Cessaz 2022)	€ 37.361,24	100%	€ 37.361,24
<b>2022</b>	(Cessaz 2021)	€ 37.361,24	100%	€ 37.361,24
<b>2021</b>	(Cessaz 2020)	€ 37.361,24	100%	€ 37.361,24
<b>2020</b>	(Cessaz 2019)	€ 74.722,48	100%	€ 74.722,48
<b>2019</b>	(Cessaz 2018)	€ -	100%	€ -

**Quinquennio 2019 -2023**

**€ 186.806,20**

**Totale resti quinquennio 2019-2023**

**€ 245.087,94**

Somme destinate a nuove assunzioni a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale quinquennio 2019-2023 - Articolo 3 del DL 90/2014 modificato dall'art. 14 bis DL 4/2019 convertito in legge n.26 del 29/3/2019.

Di seguito si riporta il calcolo degli importi relativi alle nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato e, a seguire, le somme destinate a nuove assunzioni a tempo indeterminato nel quinquennio 2019-2023.

Resti Assunzionali 2019	Resti assunzionale 2020	Resti assunzionale 2021	Resti assunzionale 2022	Resti assunzionale 2023	Capacità assunzionale 2024
↓	↓	↓	↓	↓	↓
€ -	+ € 74.744,48	+ € 37.361,24	+ € 37.361,24	+ € 37.361,24	+ € 58.281,74

**245.109,94**

Unità	Cat. Giurid.	Profilo Professionale	SETTORE /SERVIZIO	Assegni	Oneri	Irap	Totale	Somma Residua	Dipendenti	Note
1	D1	FUNZIONARIO	Bilancio, Patrimonio, Sicurezza	€ 25.146,33	€ 7.292,44	€ 2.137,44	€ 34.576,20	€ 210.533,74	Laurino	01/09/2022
1	D1	FUNZIONARIO (Pogr. Vert. da C a D)	Comunicaz, Editoroa etc	€ 1.970,58	€ 571,47	€ 167,50	€ 2.709,55	€ 207.824,19	Mancaniello	01/10/2022
1	D1	FUNZIONARIO	Risorse Umane	€ 25.146,33	€ 7.292,44	€ 2.137,44	€ 34.576,20	€ 173.247,99	Desantis	01/09/2023
1	C1	ISTRUTTORE (Pogr. Vert. Da B a C)	Affari Generale etc	€ 1.303,73	€ 352,01	€ 110,82	€ 1.766,55	€ 171.481,43	Berterame D.	01/01/2023
							<b>€ 73.628,51</b>	<b>€ 171.481,43</b>		

		Costo complessivo cessazione	%	Capacità assunzionale
2024	(Cessaz 2023)	€ 58.281,74	100%	€ 58.281,74

		Costo complessivo cessazione	%	Resti assunzionali	Quinquennio 2019 -2023
2023	(Cessaz 2022)	€ 37.361,24	100%	€ 37.361,24	
2022	(Cessaz 2021)	€ 37.361,24	100%	€ 37.361,24	
2021	(Cessaz 2020)	€ 37.361,24	100%	€ 37.361,24	
2020	(Cessaz 2019)	€ 74.722,48	100%	€ 74.722,48	
		Somme utilizzate per assunzioni 2022		-€ 37.285,75	
	Somme utilizzate per assunzioni 2023		-€ 36.342,76		
2019	(Cessaz 2018)	€ -	100%	€ -	

**€ 113.177,69**

**Totale resti quinquennio 2019-2023 € 171.459,43**

Somme destinate a nuove assunzioni a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale quinquennio 2019-2023 - Articolo 3 del DL 90/2014 modificato dall'art. 14 bis DL 4/2019 convertito in legge n.26 del 29/3/2019.



Di seguito si riporta il prospetto di calcolo dello 0,55% del monte salari 2018.

**MONTE SALARI ANNO 2018**

Totale tabella	€ 481.594,00	tab.12
voci escluse (arr anni preced)	-€ 7.478,00	
Dirigenti Tempo indeterminato	€ -	
Dirigenti Tempo determinato	€ -	
<b>€ 474.116,00</b>		

Totale tabella	€ 238.798,00	tab.13
voci escluse (arr anni preced)	€ -	
Dirigenti Tempo indeterminato	€ -	
Dirigenti Tempo determinato	€ -	
<b>€ 238.798,00</b>		

<b>€ 712.914,00</b>	<b>Monte salari 2018</b>
---------------------	--------------------------

0,55%

CCNL  
16/11/2022 -  
Art.13 Comma 6

<b>€ 3.921,03</b>
-------------------

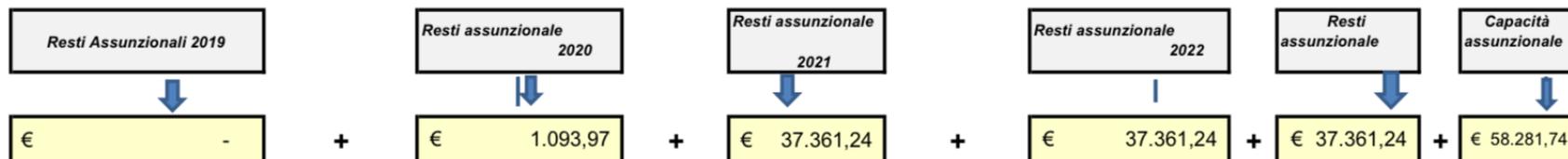
Nella pagina seguente si riporta il prospetto relativo alle assunzioni a tempo indeterminato previste per l'anno 2025.

Come indicato in tabella, sono previste progressioni verticali in deroga come consentito dall'art. 13 del CCNL. Una progressione da Istruttore a Funzionario e una da Operatore a Operatore Esperto rientrano nel rispetto del limite dello 0,55% del monte salari riferito all'anno 2018. Una progressione da Istruttore a Funzionario è computata per intero, ed è prevista nel rispetto del limite del 50% di assunzioni dall'esterno per la stessa categoria, come previsto dalla normativa vigente.



**Assunzione personale a Tempo indeterminato X 2025**

Delibera GC del



**171.459,43**

N.	Unità	ex Cat. Giurid.	Profilo Professionale	SETTORE /SERVIZIO	Assegni	Oneri	Irap	Totale	Somma Residua	Modalità di reclutamento	Anno reclutam.
1		D1	FUNZIONARIO	Amministrazione	€ 25.272,39	€ 7.271,62	€ 2.148,15	€ 34.692,17	€ 136.767,26	Scorrimento Graduatoria	2025
1		D1	ISTRUTTORE (Pogr. Vert. Da C a D) - ART.13 CCNL 2022 - finanziato dallo 0,55% monte salari 2018	Promozione e sviluppo	€ 1.971,00	€ 567,12	€ 167,56	€ 2.705,67	€ 134.061,59	Progr Verticale	2025
1		D1	ISTRUTTORE (Pogr. Vert. Da C a D) - ART.13 CCNL 2022 - somma eccedente il limite 0,55% del monte salari 2018 - finanziato da Bilancio nel rispetto della quota del 50% delle assunzioni dall'esterno per la stessa area	Amministrazione	€ 25.272,39	€ 7.271,62	€ 2.148,15	€ 34.692,17	€ 99.369,42	Progr Verticale	2025
1		C1	ISTRUTTORE	Promozione e sviluppo	€ 23.291,45	€ 6.701,65	€ 1.979,77	€ 31.972,87	€ 67.396,55	Concorso	2025
1		B1	OPERATORE ESPERTO	Promozione e sviluppo (sede di Matera)	€ 20.723,82	€ 5.962,86	€ 1.761,52	€ 28.448,21	€ 38.948,34	Concorso	2025
1		B1	OPERATORE ESPERTO (Progr. Vert. Da B a C) ART.13 CCNL 2022 - finanziato dallo 0,55% monte salari 2018	Amministrazione	€ 813,80	€ 234,15	€ 69,17	€ 1.117,13	€ 37.831,21	Progr Verticale	2025
1		A	OPERATORE (LEGGE 68/99)	Amministrazione (sede di Matera)	€ 19.984,76	€ 5.750,21	€ 1.698,71	€ 27.433,69	10.397,52 €	Tramite Centro Impiego	2025
									€ 161.061,91	€ 10.397,52	



Di seguito si riporta il prospetto “Nuova dotazione organica dell’ente anno 2024”, espresso in termini numerici e finanziari.

RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2024 - 2026											
AREA INQUADRAMENTO	POSTI OCCUPATI AL 01/01/2024		PERSONALE CHE CESSA NEL CORSO DELL'ANNO 2024 (compreso le progressioni Verticali)	POSTI OCCUPATI AL 31/12/2024 AL NETTO DELLE CESSAZIONI DELL'ANNO	2024-2026			AMMINISTRATIVO	DOTAZIONE ORGANICA EFFETTIVA 2024	DOTAZIONE ORGANICA EFFETTIVA 2024/2026	ANNOTAZIONI
	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO - Dirigenti			2024	2025	2026				
DIRIGENTI	0			0				0	0		
FUNZIONARI ED E.Q. (ex cat.D)	7			7	3		3	7	10		
ISTRUTTORI (ex cat.C)	5			5	1		1	5	6		
OPERATORI ESPERTI (ex cat.B)	0			0	2		2	0	2		
OPERATORI (ex cat.A)	1			1	1		1	1	2	Costo n.1 disabile L.68/99 pari € 27.433,69 (Fuori limite) anno 2024	
<b>Totali</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>20</b>		
	<b>13</b>			<b>13</b>				<b>13</b>			

Nella tabella seguente si riporta la rideterminazione della dotazione organica per il triennio 2024-2025.



**RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2024 - 2026**

AREA INQUADRAMENTO	POSTI OCCUPATI AL 01/01/2024		PERSONALE CHE CESSA NEL CORSO DELL'ANNO 2024 (compreso le progressioni Verticali)	POSTI OCCUPATI AL 31/12/2024 AL NETTO DELLE CESSAZIONI DELL'ANNO	2024-2026			DOTAZIONE ORGANICA EFFETTIVA 2024	DOTAZIONE ORGANICA EFFETTIVA 2024/2026	RETRIBUZIONE	ALTRO	ONERI RIFLESSI (Cpdel Endep, Inadel e IRAP)	SPESA COMPLESSIVA ANNUALE PER UNITA'	ANNO 2024/2026 SPESA COMPLESSIVA CCNL del 16/11/2022 del personale del comparto Funzioni Locali e CCNL del 17/12/2020 comparto Dirigenti	ANNOTAZIONI
	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO - Dirigenti			2024	2025	2026			AMMINISTRATIVO	INIZIALE				
DIRIGENTI	0			0				0	0	€ 45.260,77	€ 226,33	€ 16.868,69	€ 62.355,79	€ -	
FUNZIONARI ED E.Q. (ex cat.D)	7			7	3		3	7	10	€ 25.146,71	€ 220,08	€ 9.308,90	€ 34.675,69	€ 242.729,84	
ISTRUTTORI (ex cat.C)	5			5	1		1	5	6	€ 23.175,61	€ 295,71	€ 8.465,46	€ 31.936,78	€ 159.683,91	
OPERATORI ESPERTI (ex cat.B)	0			0	2		2	0	2	€ 20.620,72	€ 103,09	€ 7.685,34	€ 28.409,15	€ -	
OPERATORI (ex cat.A)	1			1	1		1	1	2	€ 19.806,92	€ 177,85	€ 7.448,92	€ 27.433,69	€ 27.433,69	Costo n.1 disabile L.68/99 pari € 27.433,69 (Fuori limite) anno 2024
<b>Totali</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>20</b>					<b>€ 429.847,43</b>	

13

13

13



Il nuovo piano dei fabbisogni è coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e, come dimostrato, si sviluppa nel rispetto dei vincoli finanziari in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art.5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150).

Ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001, sono gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni. A tal fine il presente piano è trasmesso al collegio dei revisori per acquisire l'obbligatorio parere preventivo.

**Inoltre si evidenzia che:**

- con deliberazione del D.G. n.56 del 08.03.2024 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive dell'Agenzia per il triennio 2024-2026;
- con deliberazione del D.G. n.66 del 19.03.2024 è stata approvata la ricognizione ex art. 16 della legge 183/2011 relativa all'anno 2024, comunicata al Dipartimento della Funzione Pubblica con nota di trasmissione del 20 marzo 2024, prot. n. 2683/2.1;
- con deliberazione n. del D.G. n.68 del 21/03/2024 avente ad oggetto l'adozione del bilancio di previsione 2024 e pluriennale 2024/2026, inviata alla Giunta Regionale con nota di prot. 2753/1.1. del 21/03/2024 per la prevista approvazione, a norma dell'art. 17, comma 2 della L.R. n. 11/2006 e dell'art. 22 della L.R. n. 7 del 04/06/2008;
- con deliberazione del D.G. n.123 del 20.06.2023, è stato approvato il Piano della Performance 2023-2025

Il piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Ente per gli anni 2024 –2026, di cui alla tabella seguente, è stato programmato ai sensi del vigente comma 3 dell'art.6 del D.lgs.165/2001 e ss.mm.ii..



<b>ANNO 2024</b>				
<b>Assunzioni a tempo indeterminato</b>	<b>OPERATORI</b>	<b>OPERATORI ESPERTI</b>	<b>ISTRUTTORI</b>	<b>FUNZIONARI ED E.Q.</b>

<b>ANNO 2025</b>				
<b>Assunzioni a tempo indeterminato</b>	<b>OPERATORI</b>	<b>OPERATORI ESPERTI</b>	<b>ISTRUTTORI</b>	<b>FUNZIONARI ED E.Q.</b>
Concorso pubblico previa procedura assunzionale ai sensi della normativa vigente	n°1 Operatore L.68/1999 tramite Centro per l'Impiego (Sede di Matera)	n°1 Operatore Esperto (Sede di Matera)	n°1 Istruttore	n. 1 Funzionario amministrativo - Scorrimento graduatoria concorsuale
		n 1 Operatore Esperto (progressioni verticali tra le aree)		n 2 Funzionario (progressioni verticali tra le aree)

<b>ANNO 2026</b>				
<b>Assunzioni a tempo indeterminato</b>	<b>OPERATORI</b>	<b>OPERATORI ESPERTI</b>	<b>ISTRUTTORI</b>	<b>FUNZIONARI ED E.Q.</b>

Preso atto del parere prot. 43994 del 30/03/2020 reso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze al Consiglio Regionale della Lombardia, l'A.P.T. risulta esclusa dall'ambito di applicazione delle nuove disposizioni di cui al richiamato art. 33, comma 1 del D.L. n.34/2019, continuando quindi a programmare ed effettuare le assunzioni di personale a tempo indeterminato:

- nel rispetto dei limiti previsti dalla disciplina dettata dall'art.1, commi 557 e ss., della Legge n.296/2006 e dall'art.3 commi 5 e ss, del D.L. n.90/2014 convertito, con modificazioni dalla Legge n.114/2014;
- e tenendo conto che, a seguito delle nuove disposizioni in materia di assunzioni a



tempo indeterminato dalla parte delle Regioni e degli enti locali dettate dall'art. 33 del D.L. 34/2019, la mobilità fra enti soggetti a limitazioni delle assunzioni a tempo indeterminato continua ad essere un'operazione neutra da un punto di vista finanziario ai fini del rispetto dei limiti alle capacità assunzioni di cui all'art. 3, commi 5 e ss., del D.L. n. 90/2014 solo fra enti che continuano ad applicare la normativa previgente.

Per le assunzioni a tempo indeterminato previste nel piano triennale dei fabbisogni di personale si è proceduto alla verifica delle capacità assunzionali come da schede riepilogative di cui alla tabella A), e la spesa delle predette assunzioni concorre alla definizione dell'ammontare della riduzione della spesa di personale ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e ss.mm.ii..

Le assunzioni mediante procedure di concorso, selezione e accesso all'impiego dei posti indicati nel presente piano avverranno nel rispetto delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 giugno 2023, n. 82 e nel D.M. 26 dicembre 2023, recepite nel regolamento per reclutamento del personale dell'APT Basilicata in corso di aggiornamento.

La programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale;

Ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2024 – 2026 verrà trasmesso al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.

**Trattandosi di un procedimento a formazione progressiva, soggetta all'approvazione da parte della Regione, e nell'ottica della semplificazione procedimentale, trattandosi di proposta di Piano, il presente documento è stato redatto al fine di richiedere il necessario parere da parte del Collegio dei Revisori e per acquisire parere istruttorio da parte degli Uffici Regionali. Esperite le necessarie fasi istruttorie e acquisito il parere del Collegio, si procederà all'approvazione definitiva con precipua Delibera del Direttore Generale.**

**AGENZIA DI PROMOZIONE  
TERRITORIALE  
APT BASILICATA**

**BASILICATA**  
*Turistica*



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

**(art. 6 della l.113/2021 e art. 6 del DM n.132/2022)**

*(Deliberazione del D.G. n. 240 del 2 dicembre 2024 )*



## Premessa

Il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) è uno strumento unitario, integrato, che sostituisce i piani del passato e li assorbe in uno strumento nuovo, onnicomprensivo, trasversale, che consente un'analisi completa dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione e di tutti gli obiettivi che intende pianificare e raggiungere. Esso mira ad "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa" e a "migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese" attraverso la "costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi"

Le finalità del PIAO sono:

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

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

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio. Nel caso di specie, l'APT ha approvato il bilancio in data 21 marzo 2024, giusta delibera del Direttore Generale n. 68 pubblicata al seguente link:

<https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/dettagli/bilanci/27/2024-bilancio-preventivo.html>

In seguito, il bilancio è stato approvato dalla Giunta Regionale con DGR n. 407 del 01/08/2024 e dal Consiglio Regionale con L.R. 28 settembre 2024, n. 24, pubblicata sul BUR n. 47 del 30/09/2024 (Supplemento Speciale).

Il Piano integrato di attività e organizzazione si uniforma alla disciplina semplificata richiamata nell'alveo dell'art. 6 del DM 30 giugno 2022 n. 132 il quale testualmente recita: *"Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:*

- a) autorizzazione/concessione;*
- b) contratti pubblici;*
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;*
- d) concorsi e prove selettive;*
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.*



*2. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.*

*3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2. 4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo”*

Pertanto, oltre alla Sezione Rischi corruttivi e trasparenza, il presente documento presenterà l'aggiornamento relativo a:

- a) Struttura organizzativa;
- b) Organizzazione del lavoro agile;
- c) Piano triennale dei fabbisogni del personale.

Nel corso dell'anno 2023, con del Direttore Generale n.328 del 29/12/2023 è stato confermato in attuazione dell'art. 6 comma 2 del DM del 24.06.2022 la validità del PIAO 2022-2024 dell'APT approvato Delibera del Direttore Generale APT n. 88 del 30 aprile 2022 pubblicato al link:

[https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/download/attachment/4990/o\\_1g2282ktk9kkl2r14l720k347g.pdf](https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/download/attachment/4990/o_1g2282ktk9kkl2r14l720k347g.pdf) atteso che non erano intervenuti eventi corruttivi - anche alla luce del carattere dimensionale dell'ente, dell'integrità dei dipendenti, della dislocazione degli uffici e dell'assenza di contatto con l'esterno - né significativi processi organizzativi di rivisitazione della Macrostruttura tali da necessitare una modifica del documento primordiale.

In ragione della scadenza del mandato amministrativo e della necessità di garantire una continuità tra vecchia e nuova Amministrazione, si reputa opportuno approvare un Piano per il triennio 2024- 2026, al fine di dotare l'Ente di un documento aggiornato e pronto alle sfide che attendono l'APT nel prossimo triennio. Del pari, il documento è integrato con la Sezione Valore pubblico, ancorchè non espressamente richiesta dalla disciplina semplificata, dalla Sezione Performance che sebbene non richiesta consente all'Amministrazione di evitare l'approvazione di due documenti separati la quale è coerente con il bilancio di previsione dell'Ente e la Sezione monitoraggio al fine di agevolare il RPCT nelle attività di prevenzione, in coerenza con gli obiettivi allo stesso assegnati unitamente a quelli di performance.



## SEZIONE I.

### SCHEDA ANAGRAFICA AGENZIA DI PROMOZIONE TERRITORIALE BASILICATA

<b>Ente</b>	<b>Agenzia di Promozione Territoriale della Basilicata</b>
<b>Indirizzo</b>	Sede Legale: Matera, via De Viti De Marco 9; Sede Operativa: Potenza, via del Gallitello 89.
<b>Recapito telefonico</b>	0835 331983 / 0971 507611
<b>Indirizzo sito internet</b>	<a href="https://www.aptbasilicata.it/">https://www.aptbasilicata.it/</a>
<b>e-mail</b>	protocollo@aptbasilicata.it
<b>PEC</b>	protocollo@pec.aptbasilicata.it
<b>Codice fiscale</b>	80005050762
<b>Direttore Generale</b>	Ing. Antonio Nicoletti
<b>Numero dipendenti al 31.12.2023</b>	1 Direttore Generale 13 Dipendenti a tempo indeterminato 1 Assegnazione temporanea



## SEZIONE II VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### II.1 VALORE PUBBLICO

#### INTERVENTI ED AZIONI NECESSARIE PROGRAMMATE

Per interventi programmati ed azioni necessarie ad attuarle si intendono tutti gli obiettivi che l'Amministrazione si è prefissata per realizzare il Valore pubblico, sezione strategica che trova conforto nel Piano delle Performance 2024-2026 (la cui sottosezione non è prevista per il documento semplificato per gli Enti sotto 50 dipendenti) che costituisce parte integrante e sostanziale del presente documento, distinta per obiettivi strategici, obiettivi operativi, azioni e responsabili e che è allegata al presente documento – sotto l'allegato 1- quale parte integrante e sostanziale del presente atto.

#### **1) Risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici in coerenza con il bilancio:**

L'obiettivo è quello attrarre sul territorio lucano i turisti avvalendosi anche della cooperazione internazionale, realizzando iniziative di valorizzazione dell'offerta della Basilicata attraverso la realizzazione di azioni di valorizzazione e promozione sui mercati internazionali con iniziative congiunte con altri soggetti pubblici e privati;

- Implementazione progetto "turismo delle passioni";
- Implementazione progetto "turismo delle radici";
- Realizzazione educational tour per buyer specializzati in turismo delle origini
- Assunzione di nuove unità allo scopo di potenziare la struttura organizzativa soprattutto in quei ruoli ad elevato contenuto tecnologico che proiettino l'Amministrazione verso l'esterno;
- Strumenti di promozione innovativi: progetti sperimentali be.cultour, gaming,
- Implementazione della cultura della legalità e creazioni di ulteriori livelli di trasparenza dell'Azienda allo scopo di rendere visibile ancora di più l'attività amministrativa di APT creando un collegamento virtuale con il cittadino, come lo dimostra la previsione di ulteriori dati in linea con la disciplina recata nell'alveo dell'art. 28 del Dlgs 36/2023,
- Sperimentazione di nuove politiche antiriciclaggio;
- Istituzione di sistemi digitali di protocollazione e pubblicazione degli atti per rendere conforme l'attività di APT alla Missione 01 del PNRR;
- Creazione di processi di digitalizzazione del flusso documentale che consentano una riduzione dei tempi del procedimento, una maggiore risposta al cittadino, agevolazione di tecniche di lavoro da remoto, miglioramento del flusso documentale e conservazione a norma;
- Ripartizione delle responsabilità.



**2) Accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità:**

Per quanto riguarda l'accessibilità fisica agli uffici, va evidenziato che APT non svolge servizio al cittadino per cui non ha rapporti con la utenza esterna non erogando né contributi né vantaggi economici. Al contempo tanto i cittadini ultrasessantacinquenni quanto quelli con disabilità non hanno accesso alle sedi istituzionali che sono comunque dotate di barriere architettoniche.

**3) Elenco di procedure da digitalizzare**

Per quanto attiene i procedimenti da digitalizzare e semplificare, si fa presente che l'avvio del processo di digitalizzazione prenderà inizio con l'avvio del protocollo informatico, con la creazione della piattaforma archivio digitale APT a supporto del personale: archivio atti regionali (deliberazioni e determinazioni ) relativo ai finanziamenti erogati all'Agenzia per attività e progetti, con la implementazione del servizio di conservazione digitale dei flussi degli ordinativi di pagamento e di incasso, con il completamento dei lavori di modernizzazione della rete LAN e delle apparecchiature di connessione degli uffici APT di Potenza

**4) Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa**

La creazione di un sistema integrato di formazione del personale- assunzione di persone qualificate- digitalizzazione dei processi- incremento delle informazioni al cittadino con l'implementazione del portale Basilicata turistica e il ricorso a nuove ed ulteriori lingue consente di innalzare la qualità del benessere organizzativo, semplificando le interazioni con l'esterno ed elevando l'appetibilità turistica della Basilicata, come accadrà con la creazione di percorsi virtuali itineranti derivati dalla istituzione di una sezione del portale per la newsletter a giornalisti internazionali allo scopo di aumentare il ritorno di immagine e di promozione turistica del territorio.



## **SEZIONE II. 2**

### **PERFORMANCE**

La presente sottosezione non è oggetto di integrazione del PIAO semplificato ma nell'ottica della più ampia conoscibilità dei contenuti, anche ai fini del collegamento con il valore pubblico e l'anticorruzione e per facilità allegato al documento per costituirne parte integrale e sostanziale **(all.n.1)**.

## **SEZIONE II. 3**

### **RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

*ADEGUATO AL PNA 2023 APPROVATO CON DELIBERA 610/2023*

**A CURA DEL RPCT DELL'AGENZIA**

**DOTT. MATTEO VISCEGLIA**

### **PREMESSA**

Nell'agosto dell'anno 2021 il legislatore ha istituito uno strumento nuovo – il Piao- con la funzione di semplificare e ricondurre la intera programmazione amministrativa all'interno di un unico documento. Il Piao è stato compiutamente disciplinato nel DPR 81/2022 e nel DM 131/2022.

In ragione delle dimensioni dell'Ente – meno di 50 dipendenti- questo Ente si è avvalso nella redazione della presente Sezione delle modalità semplificate richiamate nell'art. 6 del D.M.n.132/2022.

Questa Sezione, pertanto è stata rivisitata prevedendo misure ripartite negli anni "a scivolo".

Il presente documento programmatico, attuativo della Delibera Anac n.7 del 17 gennaio 2023, richiama misure di programmazione al fine di adeguarlo ai contenuti della Delibera n.605/2023, laddove possibile in ragione delle dimensioni dell'Ente.

Per cui la tecnica redazionale è stata rivisitata.

La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA e dell'art. 3 comma 1 lett.c) del succitato D.M. contiene:

- 1)** la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- 2)** la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- 3)** la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- 4)** l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle amministrazioni delle misure previste dalla



legge n.190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;

- 5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- 6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- 7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.

### Art. 1

#### QUADRO NORMATIVO

La normativa di riferimento cui si uniforma il Piano è data per conosciuta, come richiamato negli Orientamenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza approvati dal Consiglio dell'Anac il 2 febbraio 2022 e a questi si rimanda.

Uniche tre fonti sono:

- 1) Delibera Anac n. 7 del 17 gennaio 2023 di approvazione del PNA 2022- 2024;
- 2) Delibera Anac n. 605 del 19 dicembre 2023 di aggiornamento del PNA 2022 relativamente all'aggiornamento del PNA 2022
- 3) Delibere gemelle n. 263 e 264/2023 e ss.mm.ii relative alla pubblicazione degli atti.

### Art. 2

#### OBIETTIVI STRATEGICI

Il Direttore Generale, Ing. Antonio Nicoletti, in attuazione dell'art. 1 comma 8 della L.190/2012, ha definito gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza con missiva del 2 ottobre 2024 prot.gen.n. 7977.

Nella fattispecie, nell'alveo della linea di mandato "*Promozione della cultura della legalità e della trasparenza*" sono stati definiti i seguenti obiettivi strategici quali:

**Trasparenza:** *Adeguamento dei dati in pubblicazione alla disciplina recata nell'alveo degli articoli 27 e 28 del Dlgs 36/2023 e delle Delibere gemelle adottate dall'Anac n. 264 e 601/023*

**Anticorruzione:** *Avvio della fase sperimentale di attuazione delle politiche antiriciclaggio ai fini di una eventuale attuazione negli anni avvenire. Formazione ed affiancamento del nuovo personale assunto al fine di garantire l'attuazione della policy aziendale nei settori nevralgici.*

Si tratta a ben guardare di obiettivi in linea con la normativa pubblicitica degli appalti al fine di incentivarne tanto la pubblicità legale quanto quella conoscitiva, laddove la disciplina antiriciclaggio rinviene da una novità introdotta nel PNA 2023 laddove compatibile con l'Ente. A tal proposito, per l'anno 2024 si procederà a nominare il Gestore ed avviare una sperimentazione negli anni successivi, al fine di constatare l'adeguatezza alle esigenze dell'Ente. Del pari la formazione al nuovo personale assunto nasce con la funzione di livellare le competenze dei veterani con quelli da poco assunti, al fine di spingere l'Ente verso traguardi di elevata performance.

### Art. 3

#### ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO



Per quanto riguarda il campo di azione stabilito dapprima dal PNA 2016 e successivamente dal PIAO, uno concerne *“la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell’ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l’amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;”*

La valutazione del contesto esterno ed interno, oltre ad essere effettuata su aspetti generali in questa sede, è stata prevista come indicatore di rischio corruttivo nell’ambito della mappatura dei processi, allo scopo di mettere i Responsabili nelle condizioni di prendere contezza per ogni processo della propria area della situazione contingente legata tanto al personale dipendente quanto al contesto lavorativo esterno.

La mappatura, di cui si dirà poi, è stata confermata anche per gli anni avvenire non essendo nella sostanza mutata.

Tanto è avvenuto in ottemperanza a quanto stabilito nell’alveo dell’Allegato 1 al PNA 2019, approvato con Delibera n. 1064/2019, cui questo Ente si è adeguato in questa sede.

Evidenze investigative hanno fatto registrare segnali di infiltrazione della criminalità nel settore produttivo e, più nello specifico, nel settore degli appalti pubblici, a cui, tra l’altro, potrebbero rivolgere l’attenzione le organizzazioni criminali campane, calabresi e pugliesi. Nell’anno 2022 poi <https://www.basilicata24.it/2022/02/corruzione-calunnia-e-abusi-arrestati-lex-sindaco-di-ruoti-e-altre-15-persone-108246/> - è stata sgominata una rete di ex amministratori che cercava di riacquisire il possesso del potere dopo averlo perduto dopo svariati anni di predominio.

Gli interessi turistici ed economici legati alla città di Matera, nominata tra l’altro *“Capitale europea della cultura per l’anno 2019”*, si sono affievoliti con il decorso del tempo, si da stabilizzare gli interessi delle mafie che non hanno invero mai vissuto fasi di emergenza processuale.

La stessa relazione investigativa della DIA, riferita al primo semestre 2023, evidenzia come sia stata soprattutto la ‘Ndrangheta calabrese a dare una sorta di *“patente criminale”* alla malavita dell’entroterra potentino, prima soggetta all’influenza della Camorra campana. Del pari, è stato rilevato che le zone di rischio in cui è divisa la regione siano due: l’entroterra potentino, caratterizzato da realtà urbane meno sviluppate demograficamente ed economicamente, e l’area costiera materana, al confine con Puglia e Calabria, a forte vocazione agricola e turistica. Realtà e fenomeni sostanzialmente diversi nelle due province che tuttavia, laddove riferiti a Matera, non hanno dato vita all’evolversi di reati predatori sintomatici di uno stato di malessere.<sup>1</sup>

#### **ART. 4**

#### **ANALISI DEL CONTESTO INTERNO**

Per quanto riguarda il campo di azione stabilito dapprima dal PNA 2022 e successivamente dal PIAO, secondo i criteri riportati in premessa, il secondo concerne *“la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell’ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l’esposizione al rischio corruttivo”*.

La macrostruttura dell’Ente attuale è riportata in Amministrazione Trasparente al link:

---

<sup>1</sup> <https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>



<https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/organizzazione/articolazione-degli-uffici.html>

L'APT BASILICATA, Ente Strumentale della Regione Basilicata, svolge le seguenti funzioni ed eroga i servizi a favore dei diversi portatori di interesse (come definito dalla L.R. n° 7 del 4/06/08 artt. 10-22) annessi e connessi con il turismo

L'articolazione organizzativa/gestionale dell'APT è prevista dallo Statuto adottato nel 2008. Essa prevede:

- Comitato di Indirizzo
- Direttore Generale
- Collegio dei Revisori

Soggetti amministrativi che collaborano all'attuazione della disciplina anticorruzione.

- a) Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) nella persona del Dott. Matteo Visceglia
- b) Il RASA individuato nella persona della dott.ssa Roberta Laurino.
- c) Tutti i Responsabili dei Servizi indicati nell'organigramma (P.O. Ed A.P.)
- d) Tutti i consulenti ed operatori economici di APT
- e) Il Direttore Generale concorre all'attuazione della disciplina anticorruzione con la definizione degli obiettivi strategici e la richiesta di relazioni, laddove necessario, al RPCT. Di tanto si terrà conto in seno alla rendicontazione performance.

Con missiva del 30 settembre 2024 prot.gen.n. 8082 è stato richiesto a tutti i Responsabili dei Servizi di comunicare *“eventuali modifiche e variazioni tanto alla mappatura dei processi quanto alle misure del Piano di prevenzione visibile al link:*

<https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/piao-piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione.html>

*entro e non oltre il 10 ottobre 2024”.* Non essendo pervenuto alcun riscontro, la mappatura effettuata in passato è confermata anche per il prossimo triennio. Questo anche a conferma della Struttura che non ha visto stravolgimenti operativi, al di là dell'assunzione del Dott. De Santis, a seguito di collocamento in quiescenza del Dott. Giuseppe Peluso quale Responsabile del Servizio

Il contesto lavorativo interno, caratterizzato da una sostanziale serenità lavorativa, come è dimostrato dall'assenza di azioni disciplinari riguardanti i dipendenti negli ultimi 5 anni, di procedimenti penali di natura corruttiva e/o in generale di fatti penalmente rilevanti riguardanti i dipendenti, di una dislocazione territoriale su due sedi e di una scarsa dotazione organica consentono di poter affermare che il tipo di attività espletata unitamente alla struttura organizzativa non sono tali da determinare una esposizione dell'azienda all'evento corruttivo.

## **ART. 5**

### **MAPPATURA DEI PROCESSI**

Per quanto riguarda il campo di azione stabilito dapprima dal PNA 2022 e successivamente dal PIAO, secondo i criteri riportati in premessa, il terzo concerne *“la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico”.*



Per quanto concerne la mappatura dei processi l'art. 6 comma 1 e 2 del D.M. 132/2022 testualmente recita: *“Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:*

- a) autorizzazione/concessione;*
- b) contratti pubblici;*
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;*
- d) concorsi e prove selettive;*
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico”.*

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

A tal proposito, come per la mappatura, con nota del 30 settembre 2024 prot.gen.n.8082 il RPCT ha assegnato un termine fino al 10 ottobre 2024 in cui ha richiesto le eventuali integrazioni e/o osservazioni sia alla mappatura dei processi che alle Misure, alla luce delle modifiche approvate dall'Anac con l'approvazione del PNA 2022 e della successiva modifica avvenuta a dicembre 2023 ut sopra citata. Alla data prevista dalla scadenza non sono pervenute osservazioni ed integrazioni.

Dal 8 ottobre 2024 al 15 ottobre 2024 il documento è stato posto in consultazione per gli stakeholders: entro la stessa data non sono pervenute osservazioni.

La mappatura, pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente al link: [https://ww2.gazzettaamministrativa.it/opencms/opencms/gazzetta\\_amministrativa/amministrazione\\_trasparente/basilicata/agenzia\\_di\\_promozione\\_territoriale\\_della\\_basilicata/222\\_alt\\_con\\_corr/](https://ww2.gazzettaamministrativa.it/opencms/opencms/gazzetta_amministrativa/amministrazione_trasparente/basilicata/agenzia_di_promozione_territoriale_della_basilicata/222_alt_con_corr/)

è stata confermata anche per il triennio 2024-2026 dai Responsabili di Servizio P.O.- A.P, non essendo pervenute modifiche sostanziali al documento finale.

L'art. 5, letto in combinato disposto con l'art. 4, consentono di sostenere che la virtuosità della struttura, la disciplina di rischio evidenziata nella mappatura, le misure di prevenzione della corruzione non espongono a rischi corruttivi l'azienda. Questo giustifica uno scarso elenco dei rischi corruttivi di cui si dirà tra poco.

## **ART. 6**

### **REGISTRO DEI RISCHI CORRUTTIVI**

Per quanto riguarda il campo di azione stabilito dapprima dal PNA 2022 e successivamente dal PIAO, secondo i criteri riportati in premessa, il quarto concerne *“l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle amministrazioni delle misure previste dalla legge n.190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati”.*

Come detto già in precedenza, la virtuosità dell'Ente consente di riportare nel Registro pochi rischi corruttivi atteso che il contesto esterno unitamente a quello interno sono tali da non determinare il rischio di eventi di natura penale, che danneggino irrimediabilmente l'attività amministrativa dell'Ente.



Questa area è facilmente riconducibile alla necessità di aver un quadro dettagliato dei rischi, generali e speciali, che confluiscono poi nell'ambito del Registro dei rischi. Di registro si è parlato lo scorso anno allorché si stabilì che all'esito di tutte le mappature si sarebbe stilato l'elenco dei rischi oggetto di criticità e forieri di corruzione.

All'esito della mappatura dei processi anticorruzione, delle misure attuate in corso di anno e dei risultati avuti nell'anno 2021 che con la successiva verifica avvenuta nel mese di ottobre 2024 si ritiene confermata in questa sede si può sostenere che non vi siano rischi corruttivi degni di nota che possano essere riportati in questa sede e tali da alimentare il Registro dei rischi corruttivi.

Si può tuttavia effettuare una valutazione di insieme sui possibili rischi che alimentano il Registro dei rischi corruttivi rinveniente dall'analisi dei procedimenti in rapporto agli indicatori di rischio corruttivo ovvero:

- motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari;
- definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione);
- Ripetuti affidamenti allo stesso fornitore; proroghe o rinnovi immotivati o non contemplati ab origine nella documentazione di gara
- Mancato ricorso alle indagini di mercato prima di procedere all'affidamento;
- Ingiustificato mancato ricorso al mercato elettronico delle pubbliche amministrazioni e/o adesione a convenzioni di centrali di committenza;
- Erronea imputazione della soglia di mercato al fine di consentire il ricorso sistematico agli affidamenti diretti.
- Mancata comunicazione dei conflitti di interesse (ex art.16 del Dlgs 36/2023)
- Assenza dei controlli sui requisiti di carattere generale e speciale (ex artt.52 e 94 e seguenti del Dlgs 36/2023)
- Artata contraddizione tra la legge di gara e i principi del risultato, della fiducia, della solidarietà richiamati nel Codice)

In base alle previsioni recate nell'alveo dell'allegato 1 al PNA 2019 ad ogni evento di rischio corrisponde una misura specifica da adottarsi da parte di APT al fine di creare una uniformità di parametrizzazione che partendo dal processo di rischio corruttivo, arriva alla definizione del rischio corruttivo definito in base ai parametri indicati dall'Anac ed alle misure di prevenzione della corruzione che ne impedirebbero il nascere.

Si tratta di una elencazione non tipizzata ed esclusiva, suscettibile di essere incrementata o alimentata a seconda poi dell'efficacia delle misure di prevenzione ed alla loro attuazione.

L'adeguata progettazione delle misure di prevenzione deve essere inevitabilmente coordinata con la sua attuazione- in questo senso soccorre la programmazione temporale e il rispetto del cronoprogramma- ed il costante monitoraggio che incida sulla valutazione della performance allo scopo di suscitare l'attenzione rinveniente dalla perdita di retribuzione.



Questo circolo virtuoso passa inevitabilmente dal coordinamento del RPCT – nella fase di vigilanza- e dall’attività dei Responsabili di Servizi P.O./A.P. – nella fase programmatoria.

Di tanto se ne dà atto nel continuo rapporto tra RPCT e Responsabili uffici per consentire il raggiungimento del miglior risultato possibile in termini di efficienza ed efficacia dell’azione amministrativa dell’APT Basilicata.

#### **ART. 7**

### **MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Per quanto riguarda il campo di azione stabilito dapprima dal PNA 2022 e successivamente dal PIAO, secondo i criteri riportati in premessa, il quinto concerne *“la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l’adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell’azione amministrativa”*.

Per il triennio 2024-2026, in ragione della programmazione effettuata lo scorso anno e degli ottimi risultati raggiunti dall’Amministrazione, verranno confermate le stesse misure già definite negli anni addietro, con la sola introduzione della disciplina antiriciclaggio in ragione dell’obiettivo strategico assegnato al RPCT, a scivolo rispetto agli anni precedenti.

#### **-Misura Generale A –**

##### **Formazione**

#### **Obiettivo strategico anno 2024**

##### **Disamina misura**

La legge n. 190/2012 assegna alla formazione un importante ruolo di prevenzione della corruzione quale strumento di diffusione della cultura della legalità.

In quest’ottica l’APT BASILICATA intende assicurare specifiche attività formative, con cadenza annuale, rivolte al personale dipendente, anche con rapporto di lavoro flessibile, in materia di trasparenza, pubblicità, integrità e legalità, estese anche alla disciplina del PIAO quale nuovo strumento di programmazione.

La formazione per il personale neo assunto costituisce obiettivo strategico per l’anno 2024 e di questo se ne darà atto in seno alle attività da espletarsi nel triennio, Il RPCT ha in ogni caso facoltà di individuare percorsi formativi specifici anche avvalendosi di operatori interni.

##### **Cronoprogramma triennio**

**Anno 2024:** Avvio delle attività formative tramite Syllabus in ragione del termine di approvazione del documento.

**Anno 2025-** implementazione delle ore formative del personale, attraverso l’adozione di un Piano della formazione in coerenza con le risorse in bilancio anche su temi generali e per quelli a valenza trasversale.

**Anno 2026-** Adeguamento della misura in rapporto ai risultati raggiunti nell’anno 2024 e 2025.

#### **-Misura Generale B 1-**

##### **Rotazione ordinaria**

##### **Disamina misura**

La Legge 6 novembre 2012 n. 190 richiama più volte il concetto di *“rotazione del personale”* quale misura di prevenzione della corruzione *“obbligatoria”* da recepire negli enti. A tal proposito la stessa ANAC ha affrontato il tema della rotazione ordinaria in molti



aggiornamenti del PNA, dedicando un approfondimento nell'allegato 2 della Delibera nr. 1064 del 13 novembre 2019, da cui emerge, oltre ad una valenza preventiva, la capacità di favorire l'aggiornamento e la modernizzazione delle pubbliche amministrazioni.

Come già evidenziato negli anni addietro, la misura non consente una pratica attuazione all'interno dell'Agenzia alla luce di una serie di motivazioni di cui si dirà in seguito su tutte l'assenza di eventi corruttivi e la dislocazione su due sedi dell'Ente.

Ad oggi, occorre tenere presente di alcuni aspetti di seguito indicati e propri di APT Basilicata che impediscono la rotazione ordinaria ovvero:

- le ridotte dimensioni dell'Agenzia, che, peraltro, si trova in carenza di organico;
- la carenza di professionalità con elevato contenuto tecnico;
- la presenza di 2 sedi, a Potenza e Matera;
- al momento non risultano presenti Dirigenti.
- la infungibilità di alcuni incarichi funzionali, come per esempio quello di Responsabile del servizio finanziario che in quanto tale non può ruotare con altro incarico.
- Gli impedimenti soggettivi- per esempio i dipendenti portatori di handicap, i sindacalisti- che hanno diritto alla permanenza in una determinata area.

Alla luce di quanto sopra e in considerazione degli avvicendamenti avvenuti nel corso degli anni, anche alla luce del pensionamento di alcuni dipendenti per quota 100, si ritiene possibile considerare questa misura non realizzabile nella sostanza, fatti salvi gli adeguamenti che si renderanno necessari nel corso del triennio di riferimento per i collocamenti a riposo previsti.

Di conseguenza è fatto obbligo ai Responsabili di agevolare, laddove possibile, la rotazione delle pratiche di ufficio, di creare le condizioni per effettuare una condivisione dei lavori con altri uffici, di garantire la rotazione dei componenti di gara, di frazionare, senza creare ritardi all'azione amministrativa, il procedimento creando le condizioni della segregazione di funzioni.

In considerazione della impossibilità allo stato di procedere alla rotazione, la misura per il momento non è programmabile.

### **-Misura Generale B 2- Rotazione straordinaria Disamina misura**

Unitamente alla rotazione ordinaria, oggetto di programmazione del piano è anche la rotazione straordinaria – c.d.obbligatoria al verificarsi delle condizioni di legge- oggi disciplinata dalla Delibera Anac n. 215/2019.

La rotazione obbligatoria – c.d. Straordinaria- dovrà avvenire secondo i seguenti criteri:  
in maniera immediata, nelle ipotesi di comunicazione relativa all'informazione di garanzia ricevuta e comunicata entro 10 giorni liberi dal dipendente al proprio Responsabile o dal Responsabile al Direttore Generale ed al RPCT, rinvio a giudizio ai sensi dell'art. 429 c.p.p., ovvero di un provvedimento cautelare restrittivo di limitazione della libertà personale indicato nel Libro IV, Tit. I del Codice di procedura penale, ovvero di una sentenza all'esito di un procedimento penale speciale deflattivo di alcune fasi processuali indicati nell'alveo della Parte Seconda, Libro VI, Titolo I,II,III,IV,V del Codice di procedura penale, per le fattispecie di reato previsti nell'alveo del Libro II, Titolo II del codice penale rubricato "Dei delitti contro la Pubblica Amministrazione".



- Se la misura della rotazione riguarda un dipendente, procederà il Responsabile dell'Area interessata, d'intesa con il Direttore Generale sentito il RPCT, con disposizione di servizio. Questi verrà assegnato, laddove possibile, in area di rischio corruttivo minore secondo una specifica valutazione rispetto alle altre presenti in APT.
- Se la misura della rotazione riguarda un Responsabile procederà il Direttore Generale, sentito il RPCT e previa Deliberazione del DG, volta a garantire lo spostamento ad altro incarico, salvo applicazione da parte del giudice di misura cautelare e/o interdittiva (che ne determina la sospensione ipso iure dall'incarico) e laddove sia possibile il collocamento in una area non di rischio corruttivo da effettuarsi al momento della verifica del fatto. Qualora non sia già dipendente di APT, verrà disposta la revoca dell'incarico dirigenziale.
- Se la misura riguarderà il RPCT, provvederà direttamente il Direttore Generale.
- Se la misura riguarderà il Direttore Generale, il provvedimento verrà adottato direttamente dalla Regione Basilicata, sentito il RPCT.

Per questa misura non è prevista programmazione triennale trattandosi di un evento non prevedibile.

### **-Misura Generale C – Codice di Comportamento Disamina misura**

In attuazione di quanto previsto dalla normativa- Dpr n. 62/2013- l'APT Basilicata, con deliberazione del Direttore Generale n° 69 del 16 aprile 2014 ha approvato il Codice di comportamento integrato del personale e della dirigenza dell'APT BASILICATA, che integra e specifica il codice di comportamento di cui al DPR 62/2013. Successivamente, con Delibera del Direttore Generale n. 127 del 11/06/2018, si è proceduto alla revisione del Codice di Comportamento da applicare a tutto il personale APT, ai collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarichi.

Da ultimo, al fine di adeguare la disciplina interna a quella recata nell'alveo del DPR 81/2023 relativamente all'utilizzo dei social media e delle tecnologie informatiche, l'Amministrazione ha approvato con Delibera n. 175 del 18 settembre 2024, il nuovo Codice di comportamento adeguato alla novella vigente.

La notizia è visibile al link:

<https://siopi.publisys.it/sito-aptbasilicata/albo-pretorio/dettaglio/352211/dettaglio-pap>

laddove il Codice di comportamento, anno 2024, è scaricabile al link:

<https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/disposizioni-general/atti-general/codice-disciplinare-e-codice-di-condotta.html>

Il procedimento di approvazione del Codice è stato preceduto da una approvazione preliminare- avvenuta con Delibera del DG n. 59/2024, da una successiva valutazione positiva con integrazioni del Codice da parte dell'OIV regionale che tuttavia in parte non costituisce oggetto di previsione del Codice quanto invece del presente documento programmatico- si pensi al risk assessment – che viene correttamente effettuato dai Responsabili dei Servizi tanto in sede di programmazione della mappatura quanto in sede di monitoraggio nell'attuazione delle misure . Cio' perché la previsione di regole del Codice non è suscettibile di variazione nel tempo e fissa regole stabili che non risentono della fluttuazione programmatica propria del Piano - per lo stesso motivo infatti il Codice non si aggiorna ogni anno come invece si fa con la Sezione Rischi corruttivi- al fine di



evitare una duplicazione di atti che di contro invece devono integrarsi tra di loro nell'attuazione della migliore policy aziendale. Ed a tal proposito l'aggiornamento della mappatura consente anche di valutare il grado di diligenza, correttezza e trasparenza del Responsabile del Servizio, come rileva proprio dalla natura immanente delle regole fissate dall'Allegato 1 del PNA 2019.

Il Codice è stato posto in consultazione dal 13 marzo 2024 al 22 marzo 2024 senza ricevere alcun contributo.

In ragione della mancata condivisione dei contenuti con i Responsabili interni, il RPCT avrà cura di trasmettere il codice ai dipendenti per la successiva ed eventuale integrazione.

Il codice di amministrazione ha il ruolo di tradurre in regole di comportamento di lunga durata, sul versante dei doveri che incombono sui singoli pubblici dipendenti, gli obiettivi di riduzione del rischio corruttivo che il PTPCT persegue con misure di tipo oggettivo, organizzativo (organizzazione degli uffici, dei procedimenti/processi, dei controlli degli atti laddove previsti):.

**Cronoprogramma triennio:**

**Anno 2024:** Avvio monitoraggio del RPCT sul rispetto del Codice.

**Anno 2025:** Implementazione controlli, anche a campione del RPCT, ed adozione del Codice Etico a cura del RPCT entro il termine del 30 ottobre 2025

**Anno 2026:** Definizione di regole ulteriori – rinvenienti dallo svolgimento ordinario del lavoro quotidiano- per migliorare le best practices interne all'Ente.

**-Misura Generale D-  
Conflitto di interessi.**

**Disamina misura.**

Il dipendente, ai sensi dell'art. 6 bis della L.241/90, art. 16 del Dlgs 36/2023 e della Linea Guida Anac n.15/2019, ha il dovere di segnalare il proprio conflitto di interesse anche potenziale al proprio superiore ovvero al RPCT.

Il RPCT deve rispondere per iscritto al diretto interessato sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente.

Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico esso dovrà essere affidato dal Direttore Generale, previa istruttoria del RPCT, ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il Direttore Generale dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento dandone atto in un eventuale provvedimento finale.

Qualora il conflitto riguardi il Direttore Generale, a valutare le iniziative da assumere sarà unicamente il RPCT con poteri anche di avocazione ad altro dipendente.

Viene confermata la redazione di apposita modulistica per le autodichiarazioni del personale in materia di conflitto d'interesse, obbligo di astensione e di informazione e quant'altro previsto.

**Cronoprogramma triennio:**

**Anno 2024:** Introduzione a regime in tutte le delibere della clausola di assenza di conflitto di interessi dei Responsabili del procedimento e del Direttore Generale.

**Anno 2025:** Verifica a campione entro il 31 dicembre 2025 di almeno un atto sul rispetto della clausola di conflitto di interessi.

**Anno 2026:** Acquisizione dichiarazione di rapporti di debito e credito dei dipendenti degli ultimi tre anni.



**-Misura Generale E-  
Trasparenza e privacy  
Obiettivo strategico 2024  
Disamina misura.**

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Il D. Lgs. 33/2013 prima, il Dlg. 97/2016 e la delibera A.N.AC. 1310/2016 poi, regolamentano tale azione, rendendolo di fatto strumento operativo strategico come attività preventiva per la corruzione.

La trasparenza è stata poi oggetto di modifica, limitatamente alle gare, con le delibere gemelle n. 263 e 264 di recente modificata con la Delibera Anac n. 601/2023.

In linea con quanto definito dai decreti sopra menzionati, è prevista una apposita sezione dedicata alla trasparenza che avrà il medesimo arco temporale di riferimento. Tale sezione illustra le iniziative previste al fine di garantire un adeguato livello di trasparenza attraverso la prosecuzione dell'attività di implementazione delle informazioni pubblicate sul sito istituzionale e tramite l'individuazione di ulteriori misure volte a sviluppare la cultura della legalità e dell'integrità.

Per l'anno 2024 è previsto quale obiettivo strategico di procedere all'adeguamento dei dati in pubblicazione alla disciplina recata nell'alveo degli articoli 27 e 28 del Dlgs 36/2023 e delle Delibere gemelle adottate dall'Anac n. 264 e 601/023

Al fine di garantire attuazione all'obiettivo strategico è altresì garantito un controllo a campione in corso di anno, ulteriore a quello dell'OIV regionale-al fine di migliorare la qualità delle pubblicazioni e garantire azioni correttive in corso di anno.

A tal proposito con nota del RPCT prot.gen.n.8081 del 7 ottobre 2024 è stato trasmesso a tutti i Responsabili PO/AP l'esito delle risultanze sulla trasparenza da parte dell'OIV nella seduta del 12 luglio 2024 con invito ai responsabili ad adeguarsi.

Alla luce della Delibera Anac n. 495/2024, pubblicata il 26 novembre 2024 sul sito di Anac, APT si riserva di aggiornare tutte le Sezioni oggetto di recepimento della Delibera e delle altre indicate entro 12 mesi dall'approvazione del presente documento, demandando al RPCT il compito di monitorare le Sezioni di intesa con l'ufficio Regionale del RPCT alla luce delle verifiche avviate nel mese di novembre 2024.

**Cronoprogramma triennio:**

**Anno 2024:** Attività di verifica a cura del RPCT ed a campione una volta all'anno entro il 30.12.2024 su almeno 2 Sezioni dell'Amministrazione Trasparente (non oggetto di verifica OIV)

**Anno 2025:** Attività di verifica a cura del RPCT ed a campione una volta all'anno entro il 30.08.2025 su almeno 2 Sezioni dell'Amministrazione Trasparente (non oggetto di verifica OIV)

**Anno 2026:** Attività di verifica a cura del RPCT ed a campione due volte all'anno entro il 30.06.2026 e 31.12.2026 su almeno 2 Sezioni dell'Amministrazione Trasparente (non oggetto di verifica OIV)

**-Misura Generale F-  
Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito  
Disamina misura.**



Con l'avvento della L.179/2017, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, il legislatore ha posto attenzione all'istituto del "whistleblowing" di origine anglosassone, istituto deputato all'emersione di fatti di reato interni alla Pubblica amministrazione.

Al fine di adeguare il sistema interno alla disciplina di legge, a decorrere dal 1 maggio 2021 è stata attivata la piattaforma gratuita whistleblowing di Transparency international, raggiungibile al link posto sulla homepage:

<https://www.aptbasilicata.it/segnala-illeciti-o-irregolarita/>

al fine di dare maggiore impulso alla tutela del segnalatore anonimo.

Nel corso degli anni 2025 e 2026 verrà effettuata una rivisitazione del sistema di segnalazione per adeguarlo alla disciplina recata nel Dlgs 24/2023 che ha recepito la Direttiva europea in materia.

**Anno 2024:** Direttiva del RPCT di sensibilizzazione dell'uso del sistema di segnalazione.

**Anno 2025:** Rivisitazione del sistema di segnalazione per adeguarlo alla disciplina recata nel Dlgs 24/2023.

**Anno 2026:** Ultimazione del processo avviato nel 2025 con adozione del Regolamento nelle ipotesi di adeguamento da parte di Anac della Determina n. 6/2015.

**-Misura Generale G-  
Insussistenza delle cause di inconferibilità  
Disamina misura.**

In attuazione delle previsioni contenute nell'art. 6 del PNA 2017 e del DLGS 39/2013 è intenzione di questa Agenzia procedere da una parte all'acquisizione delle dichiarazioni di inconferibilità ed incompatibilità da parte di tutti i Responsabili di settore e, dall'altra, prevedere controlli mirati a campione sulla veridicità delle dichiarazioni, effettuati dall'RPCT, una volta all'anno.

il RPCT, secondo le modalità previste nell'alveo della Determinazione ANAC n. 833 del 3 agosto 2016, una volta acquisite tutte le dichiarazioni, espletterà un controllo a campione su almeno 1 dichiarazione presentata al Responsabile. Le risultanze saranno oggetto di rendicontazione in sede di Relazione Anac di fine anno 2024. La programmazione degli anni 2025 e 2026 segue la stessa calendarizzazione.

**Cronoprogramma triennio:**

**Anno 2024:** Acquisizione dichiarazione di inconferibilità, secondo la nuova modulistica resa nota da Anac il 26 gennaio 2024, entro il 31 dicembre 2024.

**Anno 2025:** Verifica a campione di almeno una dichiarazione di un Responsabile da parte del RPCT.

**Anno 2026:** Verifica a campione di almeno due dichiarazioni dei Responsabili da parte del RPCT.

**-Misura Generale H-  
Attività successive alla cessazione dal servizio (pantouflage)  
Disamina misura.**

L'art. 1 comma 42 lett. l) della legge 190/2012 ha contemplato l'ipotesi relativa alla cosiddetta "incompatibilità successiva" (pantouflage) introducendo all'art. 53 D.Lgs. 165/2001 il comma 16ter: "*I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati*



*destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".*

I dipendenti interessati sono coloro che, negli ultimi tre anni, per il ruolo e la posizione ricoperti 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.A.P. e P.O., responsabili di procedimento).

Al fine di attuare il divieto in oggetto, è stato, inoltre, previsto l'inserimento, nei bandi di gara o negli atti preliminari agli affidamenti, della condizione di non concludere contratti di lavoro subordinato o autonomo e di non attribuire incarichi ad ex dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'APT Basilicata e nei tre anni successivi alla cessazione del proprio rapporto di pubblico impiego, nonché la sottoscrizione, da parte del personale dipendente, di una dichiarazione di conoscenza della normativa e di impegno a rispettarla all'atto della cessazione del rapporto di lavoro. Questo Ente applica la misura facendo sottoscrivere ai dipendenti collocati in pensione apposita dichiarazione. Tutte insieme sono pubblicate al link:

<https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/dichiarazione-sostitutiva-pantouflage-o-revolving-doors.html>

#### ***Cronoprogramma triennio:***

**Anno 2024:** Adeguamento della dichiarazione alla nuova disciplina di legge e monitoraggio attività da parte del RPCT.

**Anno 2025:** Adeguamento della dichiarazione alla nuova disciplina di legge e monitoraggio attività da parte del RPCT.

**Anno 2026:** Adeguamento della dichiarazione alla nuova disciplina di legge e monitoraggio attività da parte del RPCT.

#### **-Misura Generale I-**

#### **Monitoraggio dei tempi procedurali**

#### **Disamina misura.**

L'art. 1 c. 28 L. 190/2012 prevede che le Pubbliche Amministrazioni debbano:

- effettuare il monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali, ponendo in essere misure atte alla tempestiva eliminazione delle anomalie;
- pubblicare i risultati del monitoraggio sul sito web istituzionale.

La norma, abrogata con il Dlgs 97/2016, è stata reintrodotta con l'art. 2 comma 4 bis della L.241/90, sebbene la legge, attuativa della L.120/2020, sembrerebbe limitare l'attività di monitoraggio a procedimenti di reale interesse economico per le imprese ed i privati.

Alla luce della natura dell'APT Basilicata, subito dopo l'individuazione delle "aree a rischio" specifiche, con cadenza semestrale i Responsabili di settore, nell'ambito della relazione infrannuale, attestano il rispetto o meno dei tempi del procedimento indicando:

- il numero dei procedimenti per i quali non sono stati rispettati gli standard procedurali;



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

**Cronoprogramma triennio:**

**Anno 2024:** Ricognizione dei procedimenti ed indicazione dei tempi a cura del RPCT entro il 31 dicembre 2024.

**Anno 2025:** Adozione di atto deliberativo con definizione dei procedimenti ed eventuale riduzione dei termini in attuazione dell'art. 12 della L.120/2020.

**Anno 2026:** attestazione del rispetto dei tempi del procedimento da parte dei Responsabili di Settore nella Relazione annuale.

**-Misura Generale L-  
Conferimento incarichi esterni  
Disamina misura.**

Il Piano Nazionale Anticorruzione e la L. 190/2012 prevedono specifiche disposizioni affinché le Amministrazioni adottino dei criteri generali per disciplinare il conferimento e l'autorizzazione di incarichi extra – istituzionali. In ragione tuttavia del conferimento di incarichi esterni e della disciplina oggi vigente, in data 28 aprile 2023 con Delibera del Direttore Generale n. 83 è stato approvato il nuovo Regolamento per il conferimento degli incarichi individuali di collaborazione autonoma ad esperti esterni <https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/disposizioni-general/atti-general/riferimenti-normativi-su-organizzazione-e-attivita/regolamento-per-il-conferimento-di-incarichi-ad-esperti-esterni-apt-formazione-di-long-list.html> che tenga conto delle novità giurisprudenziali della Corte di Giustizia, delle novità normative introdotte con l'art. 1 comma 51 della L.108/2021 e di quelle della Corte dei Conti prevalente.

**Cronoprogramma triennio:**

**Anno 2024:** Adozione di una disciplina attuativa recante i controlli a campione sugli incarichi esterni a decorrere dall'anno 2025.

**Anno 2025:** Verifica a campione per almeno un incarico, sul rispetto dei requisiti secondo la disciplina recata dalla Corte dei conti

**Anno 2026:** Verifica a campione per almeno due incarichi, sul rispetto dei requisiti secondo la disciplina recata dalla Corte dei conti

**-Misura Speciale M-  
Antiriciclaggio  
Disamina della misura.**

A seguito dell'emanazione del Decreto del Ministro dell'Interno del 25 settembre 2015 (pubblicato sulla «Gazzetta ufficiale» 233 del 7 ottobre), concernente la *"Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione delle operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della pubblica amministrazione"*, sono state definite ulteriori misure in materia di prevenzione della corruzione che passano attraverso la definizione di misure al verificarsi di eventi di riciclaggio.



Si tratta di attività per le quali sussiste una commissione tra discrezionalità e dispendio di denaro pubblico che trova il suo prologo nelle gare ovvero nelle concessioni ed autorizzazione di attività produttive.

L'art. 5.2. del PNA 2016 approvato con Determinazione n. 833 del 3 agosto 2016 ha imposto agli enti, laddove possibile, di procedere alla nomina del Gestore antiriciclaggio cui demandare ogni altro compito relativo alla programmazione ed integrazione di misure anticorruzione con quelle antiriciclaggio.

Al Gestore, sono demandati compiti di vigilanza con l'ausilio dei responsabili dei servizi, quali soggetti obbligati alla trasmissione delle segnalazioni e formalizzato l'incarico al "gestore" quale destinatario interno di tali segnalazioni questi le valuta ai fini della successiva trasmissione all'UIF.

In data 19 novembre 2018, sulla Gazzetta ufficiale n. 269 sono state pubblicate le Linee Guida UIF- Banca di Italia recanti "Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni".

In virtù della definizione della Misura antiriciclaggio è intenzione di questa Amministrazione alzare l'asticella della legalità procedendo in corso di anno, per il tramite degli incaricati, a rendicontare in seno al Report infrannuale le attività espletate ed i risultati conseguiti.

La natura dell'Ente e le attività assolute impongono l'avvio di una fase sperimentale, al fine di dare attuazione in seno a quanto previsto nel Quaderno Banca d'Italia UIF n.1/2024 unitamente alle previsioni del PNA 2022, par.3.1.1 nel coordinamento con le misure anticorruzione.

#### **Cronoprogramma Triennio.**

**Anno 2024:** Nomina del Gestore Antiriciclaggio.

**Anno 2025:** Adozione di Direttiva del Gestore nella definizione delle attività e nel decalogo dei comportamenti.

**Anno 2026:** Definizione delle misure di monitoraggio, compatibilmente con il grado di attuazione, e verifica dello stato di attuazione. Report dei Dirigenti, in seno alla relazione infrannuale e verifica di compatibilità con le esigenze dell'Ente.

### **ART. 8**

#### **MONITORAGGIO MISURE ANTICORRUZIONE**

Per quanto riguarda il campo di azione stabilito dapprima dal PNA 2022 e successivamente dal PIAO, il sesto concerne *"il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure"*.

Il monitoraggio è insito nelle scadenze sopra riportate- in particolare nelle Misure C-D-E-H-I -e rinviene altresì dalla ricognizione che effettuerà il RPCT i cui esiti saranno resi noti nell'alveo della Relazione annuale del RPCT. Solo all'esito sarà possibile vedere l'efficacia delle misure e il grado di attuazione.

E' evidente che al monitoraggio concorrono le attività di verifica, di controllo aggiuntive, quelle sulla conoscenza di dati ulteriori che consentano al RPCT di valutare l'attuazione della disciplina anticorruzione all'interno dell'Ente a tutto tondo.

Al fine di garantire una compiuta attività di verifica, il RPCT effettuerà in corso di anno sessioni di verifica dell'attuazione della misure, anche al fine di garantire il monitoraggio proprio ed insito del PIAO.

### **Art. 9**



## GLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA

Per quanto riguarda il campo di azione stabilito dapprima dal PNA 2022 e successivamente dal PIAO, il settimo concerne *“la programmazione dell’attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l’accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013”*.

La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Nel sito istituzionale dell’APT è inserita la Sezione “Amministrazione Trasparente” e le sotto-sezioni di primo e secondo livello presenti sono state denominate esattamente come indicato nel Decreto.

I Responsabili, quali Referenti della pubblicazione in ottemperanza alle prescrizioni indicati da Anac, sono individuati nella tabella riportata al link:

<https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza-2019-2021.html>

devono intendersi responsabili in merito all’individuazione, elaborazione, pubblicazione ed aggiornamento dei singoli dati di rispettiva competenza, nonché dell’esattezza e completezza delle informazioni oggetto di pubblicazione.

La griglia delle pubblicazioni, unitamente ai Referenti, è rimasta immutata dal 2019 e confermata anche per il triennio 2024- 2026 avvenire.

La griglia delle pubblicazioni, inoltre, si uniforma ai contenuti della Delibera Anac n. 601/2023 scaricabile al link:

<https://www.anticorruzione.it/-/delibera-601-del-19-dicembre-2023>

L’aggiornamento dei dati contenuti nelle menzionate sottosezioni della sezione “Amministrazione Trasparente” (presente nel nuovo sito web istituzionale) avverrà con la cadenza temporale indicata nel corrispondente livello di aggiornamento, riportato nell’Allegato dianzi menzionato che fissa i responsabili, per figure e non nominativo, e le scadenze temporali.

In linea di continuità con quanto già stabilito in passato, si stabilisce in questa sede che a decorrere dalla pubblicazione della presente Sezione e comunque per l’intero triennio 2024. 2026 è stato stabilito un termine di favore per le pubblicazioni, ritenendo tempestive quelle effettuate entro giorni 30 dalla ultimazione del documento digitale ovvero dell’informazione e/o dato utile per la sua pubblicazione. Suddetta previsione rientra nel più ampio principio di autonomia organizzativa degli Enti, siccome stabilito



per enti più piccoli nel PNA 2018, al fine di consentire l'adeguamento a legge con le esigenze degli uffici e dei dipendenti impegnati nelle attività quotidiane.

### Accesso Civico e generalizzato

Con la riforma dell'art. 5 e l'introduzione del nuovo art. 5bis al D.Lgs. 33/2013, il legislatore con l'emanazione del recente D.Lgs. 97/2016 ha innovato profondamente l'istituto dell'accesso civico, estendendo l'ambito di operatività della trasparenza amministrativa attraverso una forma più ampia di accesso ai Dati, Informazioni e Documenti.

Le novità normative, volte ad introdurre in Italia i principi del c.d. FOIA, operano un profondo cambiamento delle modalità operative dell'accesso civico, mettendo la trasparenza dell'operato di ogni Pubblica Amministrazione al centro della propria attività.

Già prevista nei precedenti Piani, il diritto da parte di chiunque di richiedere i documenti, dati ed informazioni che l'APT Basilicata ha ommesso di pubblicare, nonostante questa sia stata prevista dalla normativa vigente come obbligatoria. La richiesta di accesso civico non richiede una motivazione e tutti possono avanzarla, non essendo prevista la verifica di una situazione legittimante in capo all'istante (un interesse diretto, concreto ed attuale).

Nel corso dell'anno 2021 è stata avviata la redazione del nuovo Regolamento sull'accesso civico che tenesse in debita considerazione la interpretazione di favore introdotta dall'Adunanza Plenaria n.10/2020. In ragione della mancata adozione, esso verrà approvato nel corso dell'anno 2025.

Al livello procedurale si anticipa che chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dall'Agenzia, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del predetto decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti.

La richiesta di accesso civico è gratuita e va presentata:

- a) all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti;
- b) al RPCT (ove l'istanza abbia a oggetto dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria).

In caso di documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, il **RPCT**, effettuata la verifica dell'omessa pubblicazione, procede, entro trenta giorni, alla pubblicazione nel sito del documento, dell'informazione o del dato richiesto e lo trasmette contestualmente al richiedente, ovvero comunica l'avvenuta pubblicazione indicando il collegamento ipertestuale a quanto richiesto.

Se il documento, l'informazione o il dato richiesto risultano già pubblicati nel rispetto della normativa vigente, **RPCT** indica al richiedente il relativo collegamento ipertestuale. In caso di ritardo o mancata risposta scattano i poteri sostitutivi dei soggetti preposti nell'amministrazione (ai sensi dell'art. 2, comma 9 bis l. n. 241/90 e ss.mm.ii.).

Il regime dell'accesso civico si applica anche agli altri documenti e informazioni qualificati come pubblici da altre norme di legge, fermo restando le esclusioni previste dalla normativa sull'accesso ai documenti amministrativi di cui all'art. 24 della L. n. 241/90.

Per gli atti e documenti per i quali non è prevista l'obbligatorietà della pubblicazione, l'accesso si esercita secondo le modalità ed i limiti previsti dalla L. n. 241/90 e s.m.i., dall'art. 5 e 5bis del D.Lgs 33/2013 e s.m.i. e negli altri casi di divieti di accesso o



divulgazione previsti dalla legge, ivi compresi i casi in cui l'accesso è subordinato dalla disciplina vigente al rispetto di specifiche condizioni, modalità o limiti. I limiti previsti e per i quali l'accesso (motivatamente) può essere rifiutato discendono dalla necessità di tutela "di interessi giuridicamente rilevanti" secondo quanto previsto dall'art. 5- bis del dlgs 33/2013 al cui testo si rinvia.

Al fine di favorire il consolidamento della cultura della trasparenza, l'APT Basilicata ha in programma, per il prossimo triennio, di realizzare iniziative formative ed informative in materia di accesso civico rivolte al personale interno ed agli *stakeholder*.

Nella Sezione riportata al link:

<https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/altri-contenuti/accesso-civico.html>

sono visibili il Regolamento allo stato vigente e i Registri sulle istanze di accesso civico aggiornati all'ultimo semestre.

## **ART. 10**

### **COLLEGAMENTO SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI – PERFORMANCE**

Al fine di garantire la compiuta attuazione della disciplina anticorruzione, gli obiettivi di ciascun Responsabile costituiscono a tutti gli effetti obiettivi di performance con cui si coordinano alla luce della eterointegrazione tra i documenti e del rispetto della disciplina anticorruzione e di essi si terrà conto all'atto dell'attuazione della valutazione della performance.

## **Art. 11**

### **DISPOSIZIONI FINALI**

Per quanto non espressamente previsto dalla presente Sezione, trovano applicazione le norme dettate dalla Legge 190/2012 e ss.mm.ii., dal PNA 2019, approvato con Deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019, dal PNA 2022, approvazione con Delibera n. 7/2023 e successiva modifica n. 601/2023.

Entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione all'Albo pretorio ed in Amministrazione Trasparente/altri contenuti/prevenzione della corruzione.



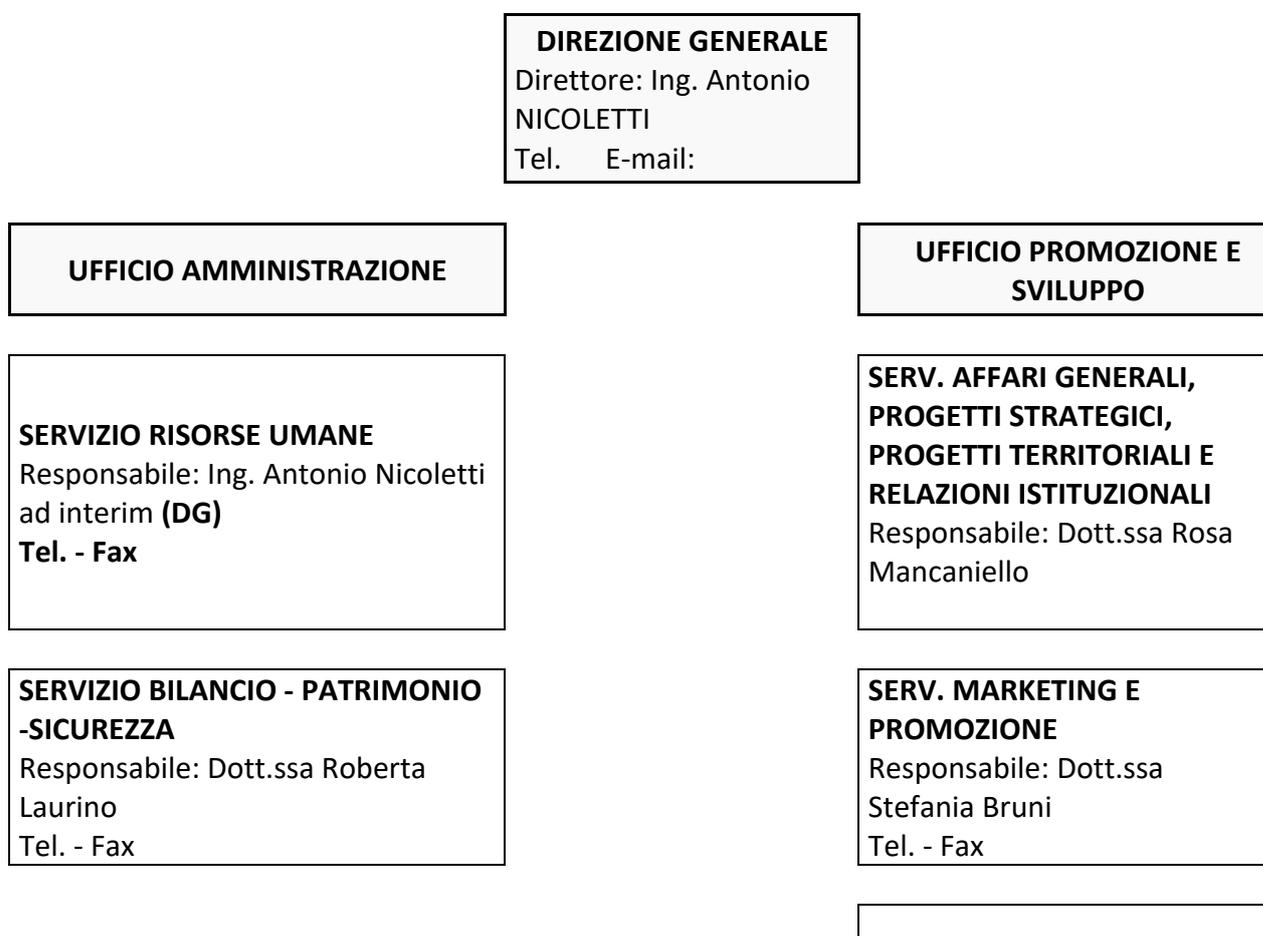
### **SEZIONE III**

## **ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE**

Si rappresenta che l'Amministrazione A.P.T. Basilicata è diretta da un Direttore Generale, nominato dal Presidente della Giunta Regionale è dura in carica cinque anni. Allo stato l'Ente consta di 15 unità lavorative ed a seguito dell'approvazione del nuovo Regolamento della dotazione organica e della organizzazione degli uffici approvato con Deliberazione del Direttore Generale n.50 del 09/03/2022 è così strutturata secondo quanto riportato nell'alveo dell'art.6.

**Assetto organizzativo dell'Agenzia di Promozione Territoriale Basilicata (tabella 1):**





**SERVIZIO EDITORIA E  
COMUNICAZIONE**

Responsabile: Dott.ssa Maria  
Teresa Lotito  
Tel. - Fax

**SERVIZIO STATISTICA -  
RICETTIVITA', SISTEMI  
INFORMATIVI, CED**

Responsabile: Dott. Matteo  
Maria Visceglia  
Tel. - Fax

La struttura si articola in Unità Organizzative di diversa entità e complessità, finalizzate allo svolgimento di attività finali, strumentali e di supporto, ovvero al conseguimento di obiettivi determinati o alla realizzazione di programmi specifici. Al vertice della struttura organizzativa c'è la Direzione Generale. Dalla Direzione Generale dipendono tutti gli Uffici, che a loro volta sono articolati in Servizi e Gruppi di Lavoro, come riportato in figura (tabella 2):



La **Direzione Generale** è la struttura organizzativa di maggiore rilevanza e complessità, affidata alla responsabilità del Direttore Generale.

L'**Ufficio** è una struttura organizzativa di livello dirigenziale non generale, di rilevante complessità, costituita nell'ambito della Direzione Generale ad essa subordinata per la gestione con ampia autonomia funzionale, di un insieme e omogeneo di macro processi o servizi, corrispondenti ad un'ampia sfera di competenze e di obiettivi gestionali.

Il **Servizio** è una struttura organizzativa complessa, di livello non dirigenziale, costituita nell'ambito degli Uffici per la gestione, con ampia autonomia operativa, di una pluralità di processi o servizi interdipendenti di particolare rilevanza. Il Servizio è caratterizzato da elevata responsabilità di prodotto e di risultato e corrisponde alla qualifica di "Elevata Qualificazione".



Il **Gruppo di Lavoro** è una struttura organizzativa trasversale, finalizzata all'accompagnamento di processi o di progetti di interesse generale e afferenti le attività di più Servizi.

CONTRATTO	Donne	%	Uomini	%	TOTALE UNITA'
DIRETTORE GENERALE	0	0	1	6,67	1
DIRIGENTI TEMPO INDETERMINATO	0	0	0	0,00	0
DIRIGENTI TEMPO DETERMINATO	0	0	0	0,00	0
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	7	46,67	6	40,00	13
PERSONALE ASSEGNAZIONE TEMPORANEO	0	0	1	6,67	1
	<b>7</b>	<b>46,67</b>	<b>8</b>	<b>53,33</b>	<b>15</b>

**Organico dell'Ente al 1° gennaio 2024 (Tabella 1)**

STRUTTURA	Donne	%	Uomini	%	TOTALE UNITA'
DIRETTORE GENERALE	0	0	1	6,67	1
<b>UFFICIO AMMINISTRAZIONE</b>	0	0	0	0,00	0
SERVIZIO RISORSE UMANE	0	0	2	13,33	2
SERVIZIO BILANCIO-PATRIMONIO-SICUREZZA	1	6,67	1	6,67	2
<b>UFFICIO PROMOZIONE E SVILUPPO</b>	0	0	0	0,00	0
SERVIZIO AFFARI GENERALI - PROGETTI STRATEGICI - PROGETTI TERRITORIALI E RELAZIONI ISTITUZIONALI	1	6,67	2	13,33	3
SERVIZIO MARKETING E PROMOZIONE	3	20,00		0,00	3
SERVIZIO EDITORIA E COMUNICAZIONE	2	13,33	1	6,67	3
SERVIZIO STATISTICA - RICETTIVITA' - SISTEMI INFORMATIVI E CED	0	0	1	6,67	1
	<b>7</b>	<b>46,67</b>	<b>8</b>	<b>53,33</b>	<b>15</b>

**La relativa composizione per genere e per Struttura di massima dimensione dell'organico a tempo indeterminato (Tabella 2).**

CONTRATTO	AREA (CCNL 16.11.2022)	REGIME ORARIO	Donne	%	Uomini	%	TOTALE UNITA'
-----------	------------------------	---------------	-------	---	--------	---	---------------



INDETERMINATO	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FULL TIME	5	38,46	2	15,38	7
	ISTRUTTORI	FULL TIME	2	15,38	3	23,08	5
	OPERATORI ESPERTI	FULL TIME	0	0,00	0	0,00	0
	OPERATORI	FULL TIME	0	0,00	1	7,69	1
			<b>7</b>	<b>53,85</b>	<b>6</b>	<b>46,15</b>	<b>13</b>

**Tabella 3 - Composizione per genere, categoria d'inquadramento e regime orario del personale non dirigenziale a tempo indeterminato**

RUOLO RICOPERTO	Donne	%	Uomini	%	TOTALE UNITA'
ELEVATA QUALIFICAZIONE	4	57,14	1	14,29	5
RESPONSABILI DI SERVIZIO (Escluso Elevate Qualificazioni)	1	14,29	1	14,29	2
	<b>5</b>	<b>71,43</b>	<b>2</b>	<b>28,57</b>	<b>7</b>

**Tabella 4 - Composizione per genere del direttivo a tempo indeterminato**

Infine, si sottolinea un marcato spostamento (67%) della popolazione lavorativa nelle fasce di età 51-60 anni e over 60 (Tabella 5). Considerato che l'ambiente operativo tende a cambiare continuamente prevedendo, di conseguenza, una continua trasformazione delle prassi organizzative, si pone la necessità di giungere ad una migliore comprensione dell'invecchiamento nell'ambiente di lavoro, a valorizzarne le risorse e a sostenere l'apprendimento intergenerazionale.

FASCE ETA'	Donne	%	Uomini	%	TOTALE UNITA'	TOTALE %
20-30	0	0	0	0	0	0
31-40	1	7	1	7	2	13
41-50	1	7	2	13	3	20
51-60	5	33	2	13	7	47
61-70	0	0	3	20	3	20
	<b>7</b>	<b>47</b>	<b>8</b>	<b>53</b>	<b>15</b>	<b>100</b>



### III.2 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'art. 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche" della Legge 7 agosto 2015 n. 124, ha introdotto il lavoro agile disponendo tra l'altro che "Le amministrazioni pubbliche ... adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e del lavoro agile ... prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene";

La Legge 22 maggio 2017 n. 81, che all'art. 18 "Lavoro agile" disciplina tale istituto disponendo che:

*"1. Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale 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, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.*

*2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.*

*3. Le disposizioni del presente capo si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche..."*

La Direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 3 del 2017 che individua gli strumenti organizzativi e operativi che le pubbliche amministrazioni devono porre in essere per la promozione e lo sviluppo del lavoro agile.

Il Ministro della pubblica amministrazione ha definito, attraverso l'adozione di circolari e direttive, indicazioni per tutte le amministrazioni pubbliche volte alla promozione e alla diffusione del lavoro agile, e strumenti operativi per monitorarne l'applicazione.

Con il diffondersi dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, nell'ambito delle misure adottate dal Governo per il contenimento e la gestione dell'emergenza da Coronavirus, l'A.P.T. Basilicata, con la Deliberazione del Direttore Generale n.61 del 18 marzo 2020, ha approvato il "Regolamento in materia di lavoro agile o smart working" ed ha adottata la "Direttiva recante misure temporanee sul lavoro agile o smart working", prevedendo tale modalità lavorativa per l'intera durata dello stato di emergenza;

Il C.C.N.L. Funzioni Locali 2019/2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022, (Titolo VI – Capo I) "Lavoro Agile" con gli articoli 63 – 67 sono stati disciplinati i principi generali del lavoro agile nonché importanti aspetti quali quelli relativi ai criteri di accesso, agli elementi essenziali dell'accordo individuale, all'articolazione della prestazione in modalità agile, al diritto alla disconnessione ed alla formazione dei lavoratori in modalità agile (disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti). 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). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

L'introduzione del lavoro agile attraverso la predisposizione della disciplina nonché delle tecnologie necessarie, presuppone una disciplina regolamentare coerente con i principi dettati dal legislatore nonché disciplinati nel nuovo CCNL Funzioni Locali 2019/2021;

La Direttiva del 29.12.2023 della Presidenza del Consiglio dei Ministri ad oggetto: "Lavoro agile", con la quale viene superata la contingenza pandemica, cita testualmente: *"Allo scopo di sensibilizzare la dirigenza delle amministrazioni pubbliche ad un utilizzo orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, degli strumenti di flessibilità che la disciplina di settore, - ivi inclusa quella negoziale - già consente, si ritiene necessario evidenziare la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza. Nell'ambito dell'organizzazione di ciascuna amministrazione sarà, pertanto, il dirigente responsabile a individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali.....Sarà cura dei Vertici di ogni singola amministrazione di adeguare tempestivamente le proprie disposizioni interne per rendere concreta e immediatamente applicata la presente direttiva"*.

L'Agenzia con la Deliberazione del D.G. n. 58 del 12/03/2024 si è dotata del *"Disciplinare per regolamentare il lavoro agile ai sensi dell'art.63 e seguenti del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019 - 2021"*.

Il regolamento contiene al suo interno i seguenti documenti:

- il modello di manifestazione di interesse (Allegato 1);
- il modello di accordo individuale (Allegato 2);
- l'informativa "dotazione informatica e riservatezza dei dati in lavoro agile";
- l'opuscolo "informativo salute e sicurezza dei lavoratori in lavoro agile Sicurezza sul lavoro (art. 22 L. 81/2017)".

Gli obiettivi che l'Agenzia si è prefissata di raggiungere con il lavoro agile sono i seguenti:

- garantire l'efficienza dell'Amministrazione, migliorando la qualità dei servizi erogati all'utenza e potenziando la capacità di risposta dell'Amministrazione nei confronti dei cittadini;
- agevolare la conciliazione vita-lavoro;
- favorire la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti tra abitazione e luogo di lavoro;
- ottimizzare l'utilizzo delle sedi e degli spazi appartenenti all'Amministrazione;
- promuovere l'innovazione organizzativa, favorendone la transizione al digitale e il cambiamento culturale del management, sempre più chiamato a spostare l'attenzione dal controllo visivo della prestazione al controllo dei risultati dei propri collaboratori e delle proprie collaboratrici;
- promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei lavoratori, in un'ottica di incremento della produttività e del benessere organizzativo e personale.



Il disciplinare dell’Agenzia, altresì, ben definisce quelli che sono le attività che possono essere svolte in modalità “lavoro agile” nonché le fasce e le relative condizioni di priorità dei lavoratori che ne hanno diritto. Non è previsto un contingente massimo di personale che può svolgere lavoro agile.

### **CRITERI OGGETTIVI PER L’ACCESSO AL LAVORO AGILE**

Come previsto dagli artt. 4 e 5 del Disciplinare, il lavoro agile è una modalità flessibile di lavoro potenzialmente rivolta a tutto il personale, a condizione che:

- La prestazione può essere svolta in modalità agile qualora ricorrano le seguenti condizioni:
  - a. possibilità di svolgere, almeno in parte, le attività assegnate senza la necessità di costante presenza fisica nei locali dell’Amministrazione;
  - b. possibilità di utilizzare strumenti tecnologici idonei allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali dell’Amministrazione, eventualmente anche di proprietà del dipendente;
  - c. assenza di penalizzazione rispetto ai livelli di servizio rivolti all’utenza e garanzia della qualità e dell’effettività del servizio erogato;
  - d. possibilità di valutare, compatibilmente con l’art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, la prestazione ed i risultati conseguiti anche a distanza;
- Le attività che, in via esemplificativa e non esaustiva, non possono essere svolte in lavoro agile:
  - a. prestazioni che richiedono un diretto e continuo interscambio comunicativo da rendersi in presenza con gli altri componenti dell’ufficio di appartenenza;
  - b. prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche presenti solo in sede.

### **DESTINATARI E CONTINGENTE**

L’adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentita a tutti i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato, nei limiti e secondo le condizioni previste dal presente Disciplinare. Altresì sono state individuate le seguenti fasce di priorità:

- a. situazioni di disabilità psico-fisiche del dipendente, certificate ai sensi della Legge 5 febbraio 1992 n. 104, oppure sofferenti di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare;
- b. esigenza di cura di soggetti conviventi affetti da handicap grave, debitamente certificato nei modi e con le forme previste dalla Legge 5 febbraio 1992 n.104 oppure sofferenti di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare;
- c. lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 – detta priorità va estesa anche ai lavoratori padri nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di paternità previsto dall’art. 42, comma 4, della legge 27 dicembre 2019, n.



160, purch  tale opportunit , nello stesso ambito familiare, non sia stata gi  attribuita alla madre in quanto lavoratrice dipendente;

- d. dipendente con figli fino a 12 anni di et  (il maggior numero di figli d  diritto a priorit ).

Ai suddetti criteri si terr  conto, ulteriormente, delle seguenti condizioni:

- a. donne in stato di gravidanza;
- b. della maggior distanza chilometrica tra il Comune di domicilio e la sede di lavoro dei richiedenti;
- c. dell'et  anagrafica favorendo il pi  anziano.

L'infrastruttura tecnologica   attualmente configurata per abilitare al lavoro agile tutti i lavoratori che possono svolgere parte della propria prestazione lavorativa secondo tale modalit .



### **III.3**

#### **Piano triennale dei fabbisogni di personale**

Per quanto riguarda la Sezione del fabbisogno del personale, si rappresenta che con Delibera del Direttore Generale n. 199 del 16 ottobre 2024 è stata definita la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni.

A seguito della trasmissione del PTFP 2024-2026 alla Regione Basilicata per la sua approvazione, si sono avviate interlocuzioni istruttorie riportate nelle mail del 13, 14, 15, 23 novembre u.s. tra l' Ufficio del Personale della Regione Basilicata e il responsabile ad interim del Servizio Risorse Umane dell' APT, cui sono seguiti riscontri della Regione che inducono a procedere alla materiale approvazione, con modifiche, riportata all' interno dell'Allegato 2 del presente documento (all.n.2), nelle more dell'approvazione definitiva e/o rivisitazione da parte dell'organo regionale.



### III.3.4

#### Formazione del personale

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e, uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni, indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La variegata composizione del personale in servizio - e i diversi profili dei dipendenti che ne fanno parte, tra assunti di lunga data e neoassunti- impone la necessità di progettare interventi formativi volti allo sviluppo delle diverse professionalità, in funzione degli obiettivi da raggiungere e delle responsabilità da gestire, ma anche considerato il cambio del quadro normativo e concettuale a cui assistiamo negli ultimi anni.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione;
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Per la predisposizione del Piano triennale di formazione dell'Ente 2024-2026 si è tenuto conto:

- dei fabbisogni formativi;
- della disponibilità finanziaria;

Il Piano Formativo per il triennio 2024-2026, approvato con Deliberazione del Direttore Generale n.74 del 8/4/2024, intende continuare a investire sulle risorse umane dell'Agenzia, mediante l'acquisizione di nuove conoscenze, non solo quelle legate al proprio profilo professionale, in modo da offrire nuova forza al lavoratore e, al contempo, permettere quel processo di razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro, che rende possibile gestire il cambiamento, fase cruciale nell'attuale contingenza economica e istituzionale, e garantire un'elevata qualità dei prodotti e dei servizi. Il budget annuale stimato, dall'Ente, per la formazione per l'anno 2024 è pari a 10.000,00, giusta Deliberazione del Direttore Generale n.310 del 28.12.2023. Esso è integrato con le attività formative in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

#### PRINCIPI DELLA FORMAZIONE

La presente sezione, si ispira ai seguenti principi:

- ✓ **la valorizzazione del personale:** la formazione, quale strumento di sviluppo delle competenze del personale, si pone come fine ultimo la valorizzazione del personale stesso, inteso quale risorsa strategica dell'ente;
- ✓ **la continuità:** la formazione deve essere intesa quale metodo permanente per assicurare il costante arricchimento delle conoscenze e competenze dei dipendenti;
- ✓ **l'uguaglianza e la pari opportunità:** la formazione viene progettata ed offerta a tutti i dipendenti in relazione alle effettive esigenze formative rilevate;



- ✓ **la partecipazione:** il processo di formazione deve prevedere momenti e modalità di coinvolgimento dei dipendenti nelle sue diverse fasi (rilevazione dei fabbisogni formativi, feedback sugli interventi formativi effettuati, proposte di miglioramento/segnalazioni/etc.);
- ✓ **la condivisione:** la programmazione dell'offerta formativa viene condivisa con i Responsabili dei Servizi dell'Agenzia;
- ✓ **l'adeguatezza:** gli interventi formativi devono essere progettati sulla base dei fabbisogni formativi propri rispetto alle professionalità dei dipendenti e agli obiettivi dell'Agenzia, garantendo un corretto equilibrio tra la formazione trasversale e quella specialistica/di settore, tra l'aggiornamento e la formazione per lo sviluppo professionale;
- ✓ **l'efficacia:** la formazione deve essere costantemente monitorata e valutata anche con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento della qualità dell'azione formativa, di risultati ottenuti dall'azione formativa in termini di conoscenze acquisite e di impatto dell'azione formativa sui partecipanti e le strutture di appartenenza.

#### **SOGGETTI COINVOLTI**

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- il **Direttore Generale**, che è il soggetto preposto al servizio formazione;
- i **Responsabili Funzionari ed Elevata Qualificazione**, che sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza;
- i **Dipendenti**, che sono i destinatari della formazione.
- il **C.U.G.** - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG): istituito ai sensi dell'art. 57 del D.lgs. n.165 del 2001, questo organismo contribuisce alla definizione del piano formativo, segnalando la possibilità di interventi mirati, ai fini di diffondere la cultura del rispetto delle pari opportunità e del benessere dei dipendenti, volta ad allontanare ogni tipo di discriminazione, violenza o pressione psicologica in ambiente lavorativo.

#### **ARTICOLAZIONE PROGRAMMA FORMATIVO PER IL TRIENNIO 2024-2026**

Per la rilevazione ed individuazione delle priorità dei fabbisogni si deve tenere conto:

- degli obiettivi dell'amministrazione dettagliati negli strumenti di programmazione;
- della necessità di garantire in primis la formazione continua sui temi della Sicurezza del Lavoro (D. Lgs. 81/2008), dell'anticorruzione (L. 190/2012), della trasparenza (D. Lgs. 33/2013), della privacy (D. Lgs. 196/2003 e nuovo Regolamento Europeo 679/2016) e della digitalizzazione (D. Lgs.82/2005 e ss.mm.ii.);
- della parità e contrasto alle discriminazioni e di favorire la più ampia partecipazione dei dipendenti.



Nella predisposizione del Piano formativo si terranno sempre presenti i seguenti obiettivi:

- il consolidamento di una cultura gestionale improntata al risultato;
- lo sviluppo dell'autonomia, della capacità innovativa e dell'iniziativa delle posizioni con più elevata professionalità;
- la consapevolezza del proprio ruolo nella pubblica amministrazione;
- la condivisione delle azioni a garanzia del corretto e buon andamento dell'organizzazione

Le proposte di formazione sono orientate a conseguire le seguenti finalità:

- preparare il personale a ricoprire adeguatamente le posizioni e i ruoli conseguiti/assegnati;
- promuovere in tutti i dipendenti la consapevolezza del proprio ruolo in una pubblica amministrazione che cambia;
- aggiornare costantemente le capacità operative e gestionali e adeguare le competenze esistenti alle competenze necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Agenzia;
- sviluppare la capacità di agire professionalmente prestando attenzione alle istanze provenienti dagli stakeholder;
- favorire lo sviluppo organizzativo dell'A.P.T. e l'attuazione dei progetti strategici predisponendo le professionalità richieste;
- garantire un adeguato sfruttamento delle potenzialità offerte dalle nuove tecnologie in una logica di razionalizzazione dei processi e di miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese;
- migliorare le capacità del management nel raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

All'interno del Piano triennale della Formazione del personale 2024-2026 sono state individuate le seguenti le seguenti **aree strategiche di intervento**:

- **Aggiornamento delle competenze professionali**  
Rientrano in questa area l'insieme dei percorsi formativi necessari per mantenere e rinforzare il *know how* già presente in termini di competenze generali trasversali e/o tecnico-specialistiche, al fine di mantenere livelli di professionalità adeguati ai processi di cambiamento e innovazione in atto nella pubblica amministrazione (area giuridico-amministrativa, area economico-finanziaria, area tecnico-specialistica, area informativa ed area linguistica);
- **Acquisizione e sviluppo di nuove competenze professionali**  
Rientrano in questa area l'insieme dei percorsi formativi necessari per acquisire e sviluppare nuove competenze professionali funzionali al raggiungimento degli obiettivi programmatici dell'Agenzia (area internazionale ed area della formazione digitale);
- **Sviluppo delle capacità manageriali**  
Rientrano in questa area l'insieme dei percorsi formativi necessari per supportare lo sviluppo di capacità, qualità e competenze gestionali del management, orientandole al raggiungimento degli obiettivi specifici dell'Agenzia
- **Sviluppo delle cd. soft skills**  
Rientrano in questa area l'insieme dei percorsi formativi volti a sviluppare le cd. soft skills, vale a dire le capacità relazionali e comportamentali intese come capacità di comunicare efficacemente, ascoltare, lavorare in gruppo, avere senso



di responsabilità, gestire i conflitti, formazione per supportare le politiche di genere tramite l'erogazione di corsi relativi allo sviluppo della sensibilità inclusiva e di genere in linea con quanto approvato nel Piano Triennale 2024-2026 delle Azioni Positive dell'Agenzia.

### **III.3.5**

#### **Monitoraggio ed attuazione**

Questa Sezione non è contemplata all'interno del Piao, tuttavia si rende necessaria introdurla al fine di controllare in corso di anno sia l'andamento della disciplina anticorruzione, sia l'attuazione di quegli obiettivi di performance collegati al valore pubblico che richiamati nella normativa anticorruzione, si pongono come nevralgici ai fini dell'attuazione dell'attuale Piao.

Per questo motivo si introducono due finestre temporali a partire dall'anno 2025 e 2026 – al 30 luglio ed al 30 ottobre – ed una al 31.12.2024 per l'anno 2024 al fine di garantire un costante monitoraggio, coordinato dal Responsabile dell'ufficio Personale, nell'attuazione degli obiettivi ivi richiamati anche alla luce del suo collocamento in quiescenza a far data dal 1 ottobre.

#### **Allegati al documento:**

- 1) Sezione Performance;
- 2) Sezione Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2024-2026

**AGENZIA DI PROMOZIONE  
TERRITORIALE  
APT BASILICATA**

**BASILICATA**  
*Turistica*



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

**(art. 6 della l.113/2021 e art. 6 del DM n.132/2022)**

*(Deliberazione del D.G. n. 240 del 2 dicembre 2024 )*



## Premessa

Il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) è uno strumento unitario, integrato, che sostituisce i piani del passato e li assorbe in uno strumento nuovo, onnicomprensivo, trasversale, che consente un'analisi completa dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione e di tutti gli obiettivi che intende pianificare e raggiungere. Esso mira ad "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa" e a "migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese" attraverso la "costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi"

Le finalità del PIAO sono:

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

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

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio. Nel caso di specie, l'APT ha approvato il bilancio in data 21 marzo 2024, giusta delibera del Direttore Generale n. 68 pubblicata al seguente link:

<https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/dettagli/bilanci/27/2024-bilancio-preventivo.html>

In seguito, il bilancio è stato approvato dalla Giunta Regionale con DGR n. 407 del 01/08/2024 e dal Consiglio Regionale con L.R. 28 settembre 2024, n. 24, pubblicata sul BUR n. 47 del 30/09/2024 (Supplemento Speciale).

Il Piano integrato di attività e organizzazione si uniforma alla disciplina semplificata richiamata nell'alveo dell'art. 6 del DM 30 giugno 2022 n. 132 il quale testualmente recita: *"Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:*

- a) autorizzazione/concessione;*
- b) contratti pubblici;*
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;*
- d) concorsi e prove selettive;*
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.*



*2. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.*

*3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2. 4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo”*

Pertanto, oltre alla Sezione Rischi corruttivi e trasparenza, il presente documento presenterà l'aggiornamento relativo a:

- a) Struttura organizzativa;
- b) Organizzazione del lavoro agile;
- c) Piano triennale dei fabbisogni del personale.

Nel corso dell'anno 2023, con del Direttore Generale n.328 del 29/12/2023 è stato confermato in attuazione dell'art. 6 comma 2 del DM del 24.06.2022 la validità del PIAO 2022-2024 dell'APT approvato Delibera del Direttore Generale APT n. 88 del 30 aprile 2022 pubblicato al link:

[https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/download/attachment/4990/o\\_1g2282ktk9kkl2r14l720k347g.pdf](https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/download/attachment/4990/o_1g2282ktk9kkl2r14l720k347g.pdf) atteso che non erano intervenuti eventi corruttivi - anche alla luce del carattere dimensionale dell'ente, dell'integrità dei dipendenti, della dislocazione degli uffici e dell'assenza di contatto con l'esterno - né significativi processi organizzativi di rivisitazione della Macrostruttura tali da necessitare una modifica del documento primordiale.

In ragione della scadenza del mandato amministrativo e della necessità di garantire una continuità tra vecchia e nuova Amministrazione, si reputa opportuno approvare un Piano per il triennio 2024- 2026, al fine di dotare l'Ente di un documento aggiornato e pronto alle sfide che attendono l'APT nel prossimo triennio. Del pari, il documento è integrato con la Sezione Valore pubblico, ancorchè non espressamente richiesta dalla disciplina semplificata, dalla Sezione Performance che sebbene non richiesta consente all'Amministrazione di evitare l'approvazione di due documenti separati la quale è coerente con il bilancio di previsione dell'Ente e la Sezione monitoraggio al fine di agevolare il RPCT nelle attività di prevenzione, in coerenza con gli obiettivi allo stesso assegnati unitamente a quelli di performance.



## SEZIONE I.

### SCHEDA ANAGRAFICA AGENZIA DI PROMOZIONE TERRITORIALE BASILICATA

<b>Ente</b>	<b>Agenzia di Promozione Territoriale della Basilicata</b>
<b>Indirizzo</b>	Sede Legale: Matera, via De Viti De Marco 9; Sede Operativa: Potenza, via del Gallitello 89.
<b>Recapito telefonico</b>	0835 331983 / 0971 507611
<b>Indirizzo sito internet</b>	<a href="https://www.aptbasilicata.it/">https://www.aptbasilicata.it/</a>
<b>e-mail</b>	protocollo@aptbasilicata.it
<b>PEC</b>	protocollo@pec.aptbasilicata.it
<b>Codice fiscale</b>	80005050762
<b>Direttore Generale</b>	Ing. Antonio Nicoletti
<b>Numero dipendenti al 31.12.2023</b>	1 Direttore Generale 13 Dipendenti a tempo indeterminato 1 Assegnazione temporanea



## SEZIONE II VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### II.1 VALORE PUBBLICO

#### INTERVENTI ED AZIONI NECESSARIE PROGRAMMATE

Per interventi programmati ed azioni necessarie ad attuarle si intendono tutti gli obiettivi che l'Amministrazione si è prefissata per realizzare il Valore pubblico, sezione strategica che trova conforto nel Piano delle Performance 2024-2026 (la cui sottosezione non è prevista per il documento semplificato per gli Enti sotto 50 dipendenti) che costituisce parte integrante e sostanziale del presente documento, distinta per obiettivi strategici, obiettivi operativi, azioni e responsabili e che è allegata al presente documento – sotto l'allegato 1- quale parte integrante e sostanziale del presente atto.

#### **1) Risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici in coerenza con il bilancio:**

L'obiettivo è quello attrarre sul territorio lucano i turisti avvalendosi anche della cooperazione internazionale, realizzando iniziative di valorizzazione dell'offerta della Basilicata attraverso la realizzazione di azioni di valorizzazione e promozione sui mercati internazionali con iniziative congiunte con altri soggetti pubblici e privati;

- Implementazione progetto "turismo delle passioni";
- Implementazione progetto "turismo delle radici";
- Realizzazione educational tour per buyer specializzati in turismo delle origini
- Assunzione di nuove unità allo scopo di potenziare la struttura organizzativa soprattutto in quei ruoli ad elevato contenuto tecnologico che proiettino l'Amministrazione verso l'esterno;
- Strumenti di promozione innovativi: progetti sperimentali be.cultour, gaming,
- Implementazione della cultura della legalità e creazioni di ulteriori livelli di trasparenza dell'Azienda allo scopo di rendere visibile ancora di più l'attività amministrativa di APT creando un collegamento virtuale con il cittadino, come lo dimostra la previsione di ulteriori dati in linea con la disciplina recata nell'alveo dell'art. 28 del Dlgs 36/2023,
- Sperimentazione di nuove politiche antiriciclaggio;
- Istituzione di sistemi digitali di protocollazione e pubblicazione degli atti per rendere conforme l'attività di APT alla Missione 01 del PNRR;
- Creazione di processi di digitalizzazione del flusso documentale che consentano una riduzione dei tempi del procedimento, una maggiore risposta al cittadino, agevolazione di tecniche di lavoro da remoto, miglioramento del flusso documentale e conservazione a norma;
- Ripartizione delle responsabilità.



**2) Accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità:**

Per quanto riguarda l'accessibilità fisica agli uffici, va evidenziato che APT non svolge servizio al cittadino per cui non ha rapporti con la utenza esterna non erogando né contributi né vantaggi economici. Al contempo tanto i cittadini ultrasessantacinquenni quanto quelli con disabilità non hanno accesso alle sedi istituzionali che sono comunque dotate di barriere architettoniche.

**3) Elenco di procedure da digitalizzare**

Per quanto attiene i procedimenti da digitalizzare e semplificare, si fa presente che l'avvio del processo di digitalizzazione prenderà inizio con l'avvio del protocollo informatico, con la creazione della piattaforma archivio digitale APT a supporto del personale: archivio atti regionali (deliberazioni e determinazioni ) relativo ai finanziamenti erogati all'Agenzia per attività e progetti, con la implementazione del servizio di conservazione digitale dei flussi degli ordinativi di pagamento e di incasso, con il completamento dei lavori di modernizzazione della rete LAN e delle apparecchiature di connessione degli uffici APT di Potenza

**4) Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa**

La creazione di un sistema integrato di formazione del personale- assunzione di persone qualificate- digitalizzazione dei processi- incremento delle informazioni al cittadino con l'implementazione del portale Basilicata turistica e il ricorso a nuove ed ulteriori lingue consente di innalzare la qualità del benessere organizzativo, semplificando le interazioni con l'esterno ed elevando l'appetibilità turistica della Basilicata, come accadrà con la creazione di percorsi virtuali itineranti derivati dalla istituzione di una sezione del portale per la newsletter a giornalisti internazionali allo scopo di aumentare il ritorno di immagine e di promozione turistica del territorio.



## **SEZIONE II. 2**

### **PERFORMANCE**

La presente sottosezione non è oggetto di integrazione del PIAO semplificato ma nell'ottica della più ampia conoscibilità dei contenuti, anche ai fini del collegamento con il valore pubblico e l'anticorruzione e per facilità allegato al documento per costituirne parte integrale e sostanziale **(all.n.1)**.

## **SEZIONE II. 3**

### **RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

*ADEGUATO AL PNA 2023 APPROVATO CON DELIBERA 610/2023*

**A CURA DEL RPCT DELL'AGENZIA**

**DOTT. MATTEO VISCEGLIA**

### **PREMESSA**

Nell'agosto dell'anno 2021 il legislatore ha istituito uno strumento nuovo – il Piao- con la funzione di semplificare e ricondurre la intera programmazione amministrativa all'interno di un unico documento. Il Piao è stato compiutamente disciplinato nel DPR 81/2022 e nel DM 131/2022.

In ragione delle dimensioni dell'Ente – meno di 50 dipendenti- questo Ente si è avvalso nella redazione della presente Sezione delle modalità semplificate richiamate nell'art. 6 del D.M.n.132/2022.

Questa Sezione, pertanto è stata rivisitata prevedendo misure ripartite negli anni "a scivolo".

Il presente documento programmatico, attuativo della Delibera Anac n.7 del 17 gennaio 2023, richiama misure di programmazione al fine di adeguarlo ai contenuti della Delibera n.605/2023, laddove possibile in ragione delle dimensioni dell'Ente.

Per cui la tecnica redazionale è stata rivisitata.

La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA e dell'art. 3 comma 1 lett.c) del succitato D.M. contiene:

- 1)** la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- 2)** la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- 3)** la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- 4)** l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle amministrazioni delle misure previste dalla



legge n.190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;

- 5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- 6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- 7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.

### Art. 1

#### QUADRO NORMATIVO

La normativa di riferimento cui si uniforma il Piano è data per conosciuta, come richiamato negli Orientamenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza approvati dal Consiglio dell'Anac il 2 febbraio 2022 e a questi si rimanda.

Uniche tre fonti sono:

- 1) Delibera Anac n. 7 del 17 gennaio 2023 di approvazione del PNA 2022- 2024;
- 2) Delibera Anac n. 605 del 19 dicembre 2023 di aggiornamento del PNA 2022 relativamente all'aggiornamento del PNA 2022
- 3) Delibere gemelle n. 263 e 264/2023 e ss.mm.ii relative alla pubblicazione degli atti.

### Art. 2

#### OBIETTIVI STRATEGICI

Il Direttore Generale, Ing. Antonio Nicoletti, in attuazione dell'art. 1 comma 8 della L.190/2012, ha definito gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza con missiva del 2 ottobre 2024 prot.gen.n. 7977.

Nella fattispecie, nell'alveo della linea di mandato "*Promozione della cultura della legalità e della trasparenza*" sono stati definiti i seguenti obiettivi strategici quali:

**Trasparenza:** *Adeguamento dei dati in pubblicazione alla disciplina recata nell'alveo degli articoli 27 e 28 del Dlgs 36/2023 e delle Delibere gemelle adottate dall'Anac n. 264 e 601/023*

**Anticorruzione:** *Avvio della fase sperimentale di attuazione delle politiche antiriciclaggio ai fini di una eventuale attuazione negli anni avvenire. Formazione ed affiancamento del nuovo personale assunto al fine di garantire l'attuazione della policy aziendale nei settori nevralgici.*

Si tratta a ben guardare di obiettivi in linea con la normativa pubblicitica degli appalti al fine di incentivarne tanto la pubblicità legale quanto quella conoscitiva, laddove la disciplina antiriciclaggio rinviene da una novità introdotta nel PNA 2023 laddove compatibile con l'Ente. A tal proposito, per l'anno 2024 si procederà a nominare il Gestore ed avviare una sperimentazione negli anni successivi, al fine di constatare l'adeguatezza alle esigenze dell'Ente. Del pari la formazione al nuovo personale assunto nasce con la funzione di livellare le competenze dei veterani con quelli da poco assunti, al fine di spingere l'Ente verso traguardi di elevata performance.

### Art. 3

#### ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO



Per quanto riguarda il campo di azione stabilito dapprima dal PNA 2016 e successivamente dal PIAO, uno concerne *“la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell’ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l’amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;”*

La valutazione del contesto esterno ed interno, oltre ad essere effettuata su aspetti generali in questa sede, è stata prevista come indicatore di rischio corruttivo nell’ambito della mappatura dei processi, allo scopo di mettere i Responsabili nelle condizioni di prendere contezza per ogni processo della propria area della situazione contingente legata tanto al personale dipendente quanto al contesto lavorativo esterno.

La mappatura, di cui si dirà poi, è stata confermata anche per gli anni avvenire non essendo nella sostanza mutata.

Tanto è avvenuto in ottemperanza a quanto stabilito nell’alveo dell’Allegato 1 al PNA 2019, approvato con Delibera n. 1064/2019, cui questo Ente si è adeguato in questa sede.

Evidenze investigative hanno fatto registrare segnali di infiltrazione della criminalità nel settore produttivo e, più nello specifico, nel settore degli appalti pubblici, a cui, tra l’altro, potrebbero rivolgere l’attenzione le organizzazioni criminali campane, calabresi e pugliesi. Nell’anno 2022 poi <https://www.basilicata24.it/2022/02/corruzione-calunnia-e-abusi-arrestati-lex-sindaco-di-ruoti-e-altre-15-persone-108246/> - è stata sgominata una rete di ex amministratori che cercava di riacquisire il possesso del potere dopo averlo perduto dopo svariati anni di predominio.

Gli interessi turistici ed economici legati alla città di Matera, nominata tra l’altro *“Capitale europea della cultura per l’anno 2019”*, si sono affievoliti con il decorso del tempo, si da stabilizzare gli interessi delle mafie che non hanno invero mai vissuto fasi di emergenza processuale.

La stessa relazione investigativa della DIA, riferita al primo semestre 2023, evidenzia come sia stata soprattutto la ‘Ndrangheta calabrese a dare una sorta di *“patente criminale”* alla malavita dell’entroterra potentino, prima soggetta all’influenza della Camorra campana. Del pari, è stato rilevato che le zone di rischio in cui è divisa la regione siano due: l’entroterra potentino, caratterizzato da realtà urbane meno sviluppate demograficamente ed economicamente, e l’area costiera materana, al confine con Puglia e Calabria, a forte vocazione agricola e turistica. Realtà e fenomeni sostanzialmente diversi nelle due province che tuttavia, laddove riferiti a Matera, non hanno dato vita all’evolversi di reati predatori sintomatici di uno stato di malessere.<sup>1</sup>

#### **ART. 4**

#### **ANALISI DEL CONTESTO INTERNO**

Per quanto riguarda il campo di azione stabilito dapprima dal PNA 2022 e successivamente dal PIAO, secondo i criteri riportati in premessa, il secondo concerne *“la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell’ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l’esposizione al rischio corruttivo”*.

La macrostruttura dell’Ente attuale è riportata in Amministrazione Trasparente al link:

---

<sup>1</sup> <https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>



<https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/organizzazione/articolazione-degli-uffici.html>

L'APT BASILICATA, Ente Strumentale della Regione Basilicata, svolge le seguenti funzioni ed eroga i servizi a favore dei diversi portatori di interesse (come definito dalla L.R. n° 7 del 4/06/08 artt. 10-22) annessi e connessi con il turismo

L'articolazione organizzativa/gestionale dell'APT è prevista dallo Statuto adottato nel 2008. Essa prevede:

- Comitato di Indirizzo
- Direttore Generale
- Collegio dei Revisori

Soggetti amministrativi che collaborano all'attuazione della disciplina anticorruzione.

- a) Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) nella persona del Dott. Matteo Visceglia
- b) Il RASA individuato nella persona della dott.ssa Roberta Laurino.
- c) Tutti i Responsabili dei Servizi indicati nell'organigramma (P.O. Ed A.P.)
- d) Tutti i consulenti ed operatori economici di APT
- e) Il Direttore Generale concorre all'attuazione della disciplina anticorruzione con la definizione degli obiettivi strategici e la richiesta di relazioni, laddove necessario, al RPCT. Di tanto si terrà conto in seno alla rendicontazione performance.

Con missiva del 30 settembre 2024 prot.gen.n. 8082 è stato richiesto a tutti i Responsabili dei Servizi di comunicare *“eventuali modifiche e variazioni tanto alla mappatura dei processi quanto alle misure del Piano di prevenzione visibile al link:*

<https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/piao-piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione.html>

*entro e non oltre il 10 ottobre 2024”.* Non essendo pervenuto alcun riscontro, la mappatura effettuata in passato è confermata anche per il prossimo triennio. Questo anche a conferma della Struttura che non ha visto stravolgimenti operativi, al di là dell'assunzione del Dott. De Santis, a seguito di collocamento in quiescenza del Dott. Giuseppe Peluso quale Responsabile del Servizio

Il contesto lavorativo interno, caratterizzato da una sostanziale serenità lavorativa, come è dimostrato dall'assenza di azioni disciplinari riguardanti i dipendenti negli ultimi 5 anni, di procedimenti penali di natura corruttiva e/o in generale di fatti penalmente rilevanti riguardanti i dipendenti, di una dislocazione territoriale su due sedi e di una scarsa dotazione organica consentono di poter affermare che il tipo di attività espletata unitamente alla struttura organizzativa non sono tali da determinare una esposizione dell'azienda all'evento corruttivo.

## **ART. 5**

### **MAPPATURA DEI PROCESSI**

Per quanto riguarda il campo di azione stabilito dapprima dal PNA 2022 e successivamente dal PIAO, secondo i criteri riportati in premessa, il terzo concerne *“la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico”.*



Per quanto concerne la mappatura dei processi l'art. 6 comma 1 e 2 del D.M. 132/2022 testualmente recita: *“Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:*

- a) autorizzazione/concessione;*
- b) contratti pubblici;*
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;*
- d) concorsi e prove selettive;*
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico”.*

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

A tal proposito, come per la mappatura, con nota del 30 settembre 2024 prot.gen.n.8082 il RPCT ha assegnato un termine fino al 10 ottobre 2024 in cui ha richiesto le eventuali integrazioni e/o osservazioni sia alla mappatura dei processi che alle Misure, alla luce delle modifiche approvate dall'Anac con l'approvazione del PNA 2022 e della successiva modifica avvenuta a dicembre 2023 ut sopra citata. Alla data prevista dalla scadenza non sono pervenute osservazioni ed integrazioni.

Dal 8 ottobre 2024 al 15 ottobre 2024 il documento è stato posto in consultazione per gli stakeholders: entro la stessa data non sono pervenute osservazioni.

La mappatura, pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente al link: [https://ww2.gazzettaamministrativa.it/opencms/opencms/gazzetta\\_amministrativa/amministrazione\\_trasparente/basilicata/agenzia\\_di\\_promozione\\_territoriale\\_della\\_basilicata/222\\_alt\\_con\\_corr/](https://ww2.gazzettaamministrativa.it/opencms/opencms/gazzetta_amministrativa/amministrazione_trasparente/basilicata/agenzia_di_promozione_territoriale_della_basilicata/222_alt_con_corr/)

è stata confermata anche per il triennio 2024-2026 dai Responsabili di Servizio P.O.- A.P, non essendo pervenute modifiche sostanziali al documento finale.

L'art. 5, letto in combinato disposto con l'art. 4, consentono di sostenere che la virtuosità della struttura, la disciplina di rischio evidenziata nella mappatura, le misure di prevenzione della corruzione non espongono a rischi corruttivi l'azienda. Questo giustifica uno scarso elenco dei rischi corruttivi di cui si dirà tra poco.

## **ART. 6**

### **REGISTRO DEI RISCHI CORRUTTIVI**

Per quanto riguarda il campo di azione stabilito dapprima dal PNA 2022 e successivamente dal PIAO, secondo i criteri riportati in premessa, il quarto concerne *“l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle amministrazioni delle misure previste dalla legge n.190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati”.*

Come detto già in precedenza, la virtuosità dell'Ente consente di riportare nel Registro pochi rischi corruttivi atteso che il contesto esterno unitamente a quello interno sono tali da non determinare il rischio di eventi di natura penale, che danneggino irrimediabilmente l'attività amministrativa dell'Ente.



Questa area è facilmente riconducibile alla necessità di aver un quadro dettagliato dei rischi, generali e speciali, che confluiscono poi nell'ambito del Registro dei rischi. Di registro si è parlato lo scorso anno allorché si stabilì che all'esito di tutte le mappature si sarebbe stilato l'elenco dei rischi oggetto di criticità e forieri di corruzione.

All'esito della mappatura dei processi anticorruzione, delle misure attuate in corso di anno e dei risultati avuti nell'anno 2021 che con la successiva verifica avvenuta nel mese di ottobre 2024 si ritiene confermata in questa sede si può sostenere che non vi siano rischi corruttivi degni di nota che possano essere riportati in questa sede e tali da alimentare il Registro dei rischi corruttivi.

Si può tuttavia effettuare una valutazione di insieme sui possibili rischi che alimentano il Registro dei rischi corruttivi rinveniente dall'analisi dei procedimenti in rapporto agli indicatori di rischio corruttivo ovvero:

- motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari;
- definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione);
- Ripetuti affidamenti allo stesso fornitore; proroghe o rinnovi immotivati o non contemplati ab origine nella documentazione di gara
- Mancato ricorso alle indagini di mercato prima di procedere all'affidamento;
- Ingiustificato mancato ricorso al mercato elettronico delle pubbliche amministrazioni e/o adesione a convenzioni di centrali di committenza;
- Erronea imputazione della soglia di mercato al fine di consentire il ricorso sistematico agli affidamenti diretti.
- Mancata comunicazione dei conflitti di interesse (ex art.16 del Dlgs 36/2023)
- Assenza dei controlli sui requisiti di carattere generale e speciale (ex artt.52 e 94 e seguenti del Dlgs 36/2023)
- Artata contraddizione tra la legge di gara e i principi del risultato, della fiducia, della solidarietà richiamati nel Codice)

In base alle previsioni recate nell'alveo dell'allegato 1 al PNA 2019 ad ogni evento di rischio corrisponde una misura specifica da adottarsi da parte di APT al fine di creare una uniformità di parametrizzazione che partendo dal processo di rischio corruttivo, arriva alla definizione del rischio corruttivo definito in base ai parametri indicati dall'Anac ed alle misure di prevenzione della corruzione che ne impedirebbero il nascere.

Si tratta di una elencazione non tipizzata ed esclusiva, suscettibile di essere incrementata o alimentata a seconda poi dell'efficacia delle misure di prevenzione ed alla loro attuazione.

L'adeguata progettazione delle misure di prevenzione deve essere inevitabilmente coordinata con la sua attuazione- in questo senso soccorre la programmazione temporale e il rispetto del cronoprogramma- ed il costante monitoraggio che incida sulla valutazione della performance allo scopo di suscitare l'attenzione rinveniente dalla perdita di retribuzione.



Questo circolo virtuoso passa inevitabilmente dal coordinamento del RPCT – nella fase di vigilanza- e dall’attività dei Responsabili di Servizi P.O./A.P. – nella fase programmatoria.

Di tanto se ne dà atto nel continuo rapporto tra RPCT e Responsabili uffici per consentire il raggiungimento del miglior risultato possibile in termini di efficienza ed efficacia dell’azione amministrativa dell’APT Basilicata.

#### **ART. 7**

### **MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Per quanto riguarda il campo di azione stabilito dapprima dal PNA 2022 e successivamente dal PIAO, secondo i criteri riportati in premessa, il quinto concerne *“la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l’adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell’azione amministrativa”*.

Per il triennio 2024-2026, in ragione della programmazione effettuata lo scorso anno e degli ottimi risultati raggiunti dall’Amministrazione, verranno confermate le stesse misure già definite negli anni addietro, con la sola introduzione della disciplina antiriciclaggio in ragione dell’obiettivo strategico assegnato al RPCT, a scivolo rispetto agli anni precedenti.

#### **-Misura Generale A –**

##### **Formazione**

#### **Obiettivo strategico anno 2024**

##### **Disamina misura**

La legge n. 190/2012 assegna alla formazione un importante ruolo di prevenzione della corruzione quale strumento di diffusione della cultura della legalità.

In quest’ottica l’APT BASILICATA intende assicurare specifiche attività formative, con cadenza annuale, rivolte al personale dipendente, anche con rapporto di lavoro flessibile, in materia di trasparenza, pubblicità, integrità e legalità, estese anche alla disciplina del PIAO quale nuovo strumento di programmazione.

La formazione per il personale neo assunto costituisce obiettivo strategico per l’anno 2024 e di questo se ne darà atto in seno alle attività da espletarsi nel triennio, Il RPCT ha in ogni caso facoltà di individuare percorsi formativi specifici anche avvalendosi di operatori interni.

##### **Cronoprogramma triennio**

**Anno 2024:** Avvio delle attività formative tramite Syllabus in ragione del termine di approvazione del documento.

**Anno 2025-** implementazione delle ore formative del personale, attraverso l’adozione di un Piano della formazione in coerenza con le risorse in bilancio anche su temi generali e per quelli a valenza trasversale.

**Anno 2026-** Adeguamento della misura in rapporto ai risultati raggiunti nell’anno 2024 e 2025.

#### **-Misura Generale B 1-**

##### **Rotazione ordinaria**

##### **Disamina misura**

La Legge 6 novembre 2012 n. 190 richiama più volte il concetto di *“rotazione del personale”* quale misura di prevenzione della corruzione *“obbligatoria”* da recepire negli enti. A tal proposito la stessa ANAC ha affrontato il tema della rotazione ordinaria in molti



aggiornamenti del PNA, dedicando un approfondimento nell'allegato 2 della Delibera nr. 1064 del 13 novembre 2019, da cui emerge, oltre ad una valenza preventiva, la capacità di favorire l'aggiornamento e la modernizzazione delle pubbliche amministrazioni.

Come già evidenziato negli anni addietro, la misura non consente una pratica attuazione all'interno dell'Agenzia alla luce di una serie di motivazioni di cui si dirà in seguito su tutte l'assenza di eventi corruttivi e la dislocazione su due sedi dell'Ente.

Ad oggi, occorre tenere presente di alcuni aspetti di seguito indicati e propri di APT Basilicata che impediscono la rotazione ordinaria ovvero:

- le ridotte dimensioni dell'Agenzia, che, peraltro, si trova in carenza di organico;
- la carenza di professionalità con elevato contenuto tecnico;
- la presenza di 2 sedi, a Potenza e Matera;
- al momento non risultano presenti Dirigenti.
- la infungibilità di alcuni incarichi funzionali, come per esempio quello di Responsabile del servizio finanziario che in quanto tale non può ruotare con altro incarico.
- Gli impedimenti soggettivi- per esempio i dipendenti portatori di handicap, i sindacalisti- che hanno diritto alla permanenza in una determinata area.

Alla luce di quanto sopra e in considerazione degli avvicendamenti avvenuti nel corso degli anni, anche alla luce del pensionamento di alcuni dipendenti per quota 100, si ritiene possibile considerare questa misura non realizzabile nella sostanza, fatti salvi gli adeguamenti che si renderanno necessari nel corso del triennio di riferimento per i collocamenti a riposo previsti.

Di conseguenza è fatto obbligo ai Responsabili di agevolare, laddove possibile, la rotazione delle pratiche di ufficio, di creare le condizioni per effettuare una condivisione dei lavori con altri uffici, di garantire la rotazione dei componenti di gara, di frazionare, senza creare ritardi all'azione amministrativa, il procedimento creando le condizioni della segregazione di funzioni.

In considerazione della impossibilità allo stato di procedere alla rotazione, la misura per il momento non è programmabile.

### **-Misura Generale B 2- Rotazione straordinaria Disamina misura**

Unitamente alla rotazione ordinaria, oggetto di programmazione del piano è anche la rotazione straordinaria – c.d.obbligatoria al verificarsi delle condizioni di legge- oggi disciplinata dalla Delibera Anac n. 215/2019.

La rotazione obbligatoria – c.d. Straordinaria- dovrà avvenire secondo i seguenti criteri:  
in maniera immediata, nelle ipotesi di comunicazione relativa all'informazione di garanzia ricevuta e comunicata entro 10 giorni liberi dal dipendente al proprio Responsabile o dal Responsabile al Direttore Generale ed al RPCT, rinvio a giudizio ai sensi dell'art. 429 c.p.p., ovvero di un provvedimento cautelare restrittivo di limitazione della libertà personale indicato nel Libro IV, Tit. I del Codice di procedura penale, ovvero di una sentenza all'esito di un procedimento penale speciale deflattivo di alcune fasi processuali indicati nell'alveo della Parte Seconda, Libro VI, Titolo I,II,III,IV,V del Codice di procedura penale, per le fattispecie di reato previsti nell'alveo del Libro II, Titolo II del codice penale rubricato "Dei delitti contro la Pubblica Amministrazione".



- Se la misura della rotazione riguarda un dipendente, procederà il Responsabile dell'Area interessata, d'intesa con il Direttore Generale sentito il RPCT, con disposizione di servizio. Questi verrà assegnato, laddove possibile, in area di rischio corruttivo minore secondo una specifica valutazione rispetto alle altre presenti in APT.
- Se la misura della rotazione riguarda un Responsabile procederà il Direttore Generale, sentito il RPCT e previa Deliberazione del DG, volta a garantire lo spostamento ad altro incarico, salvo applicazione da parte del giudice di misura cautelare e/o interdittiva (che ne determina la sospensione ipso iure dall'incarico) e laddove sia possibile il collocamento in una area non di rischio corruttivo da effettuarsi al momento della verifica del fatto. Qualora non sia già dipendente di APT, verrà disposta la revoca dell'incarico dirigenziale.
- Se la misura riguarderà il RPCT, provvederà direttamente il Direttore Generale.
- Se la misura riguarderà il Direttore Generale, il provvedimento verrà adottato direttamente dalla Regione Basilicata, sentito il RPCT.

Per questa misura non è prevista programmazione triennale trattandosi di un evento non prevedibile.

**-Misura Generale C –  
Codice di Comportamento  
Disamina misura**

In attuazione di quanto previsto dalla normativa- Dpr n. 62/2013- l'APT Basilicata, con deliberazione del Direttore Generale n° 69 del 16 aprile 2014 ha approvato il Codice di comportamento integrato del personale e della dirigenza dell'APT BASILICATA, che integra e specifica il codice di comportamento di cui al DPR 62/2013. Successivamente, con Delibera del Direttore Generale n. 127 del 11/06/2018, si è proceduto alla revisione del Codice di Comportamento da applicare a tutto il personale APT, ai collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarichi.

Da ultimo, al fine di adeguare la disciplina interna a quella recata nell'alveo del DPR 81/2023 relativamente all'utilizzo dei social media e delle tecnologie informatiche, l'Amministrazione ha approvato con Delibera n. 175 del 18 settembre 2024, il nuovo Codice di comportamento adeguato alla novella vigente.

La notizia è visibile al link:

<https://siopi.publisys.it/sito-aptbasilicata/albo-pretorio/dettaglio/352211/dettaglio-pap>

laddove il Codice di comportamento, anno 2024, è scaricabile al link:

<https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/disposizioni-general/atti-general/codice-disciplinare-e-codice-di-condotta.html>

Il procedimento di approvazione del Codice è stato preceduto da una approvazione preliminare- avvenuta con Delibera del DG n. 59/2024, da una successiva valutazione positiva con integrazioni del Codice da parte dell'OIV regionale che tuttavia in parte non costituisce oggetto di previsione del Codice quanto invece del presente documento programmatico- si pensi al risk assessment – che viene correttamente effettuato dai Responsabili dei Servizi tanto in sede di programmazione della mappatura quanto in sede di monitoraggio nell'attuazione delle misure . Cio' perché la previsione di regole del Codice non è suscettibile di variazione nel tempo e fissa regole stabili che non risentono della fluttuazione programmatica propria del Piano - per lo stesso motivo infatti il Codice non si aggiorna ogni anno come invece si fa con la Sezione Rischi corruttivi- al fine di



evitare una duplicazione di atti che di contro invece devono integrarsi tra di loro nell'attuazione della migliore policy aziendale. Ed a tal proposito l'aggiornamento della mappatura consente anche di valutare il grado di diligenza, correttezza e trasparenza del Responsabile del Servizio, come rileva proprio dalla natura immanente delle regole fissate dall'Allegato 1 del PNA 2019.

Il Codice è stato posto in consultazione dal 13 marzo 2024 al 22 marzo 2024 senza ricevere alcun contributo.

In ragione della mancata condivisione dei contenuti con i Responsabili interni, il RPCT avrà cura di trasmettere il codice ai dipendenti per la successiva ed eventuale integrazione.

Il codice di amministrazione ha il ruolo di tradurre in regole di comportamento di lunga durata, sul versante dei doveri che incombono sui singoli pubblici dipendenti, gli obiettivi di riduzione del rischio corruttivo che il PTPCT persegue con misure di tipo oggettivo, organizzativo (organizzazione degli uffici, dei procedimenti/processi, dei controlli degli atti laddove previsti):.

**Cronoprogramma triennio:**

**Anno 2024:** Avvio monitoraggio del RPCT sul rispetto del Codice.

**Anno 2025:** Implementazione controlli, anche a campione del RPCT, ed adozione del Codice Etico a cura del RPCT entro il termine del 30 ottobre 2025

**Anno 2026:** Definizione di regole ulteriori – rinvenienti dallo svolgimento ordinario del lavoro quotidiano- per migliorare le best practices interne all'Ente.

**-Misura Generale D-  
Conflitto di interessi.**

**Disamina misura.**

Il dipendente, ai sensi dell'art. 6 bis della L.241/90, art. 16 del Dlgs 36/2023 e della Linea Guida Anac n.15/2019, ha il dovere di segnalare il proprio conflitto di interesse anche potenziale al proprio superiore ovvero al RPCT.

Il RPCT deve rispondere per iscritto al diretto interessato sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente.

Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico esso dovrà essere affidato dal Direttore Generale, previa istruttoria del RPCT, ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il Direttore Generale dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento dandone atto in un eventuale provvedimento finale.

Qualora il conflitto riguardi il Direttore Generale, a valutare le iniziative da assumere sarà unicamente il RPCT con poteri anche di avocazione ad altro dipendente.

Viene confermata la redazione di apposita modulistica per le autodichiarazioni del personale in materia di conflitto d'interesse, obbligo di astensione e di informazione e quant'altro previsto.

**Cronoprogramma triennio:**

**Anno 2024:** Introduzione a regime in tutte le delibere della clausola di assenza di conflitto di interessi dei Responsabili del procedimento e del Direttore Generale.

**Anno 2025:** Verifica a campione entro il 31 dicembre 2025 di almeno un atto sul rispetto della clausola di conflitto di interessi.

**Anno 2026:** Acquisizione dichiarazione di rapporti di debito e credito dei dipendenti degli ultimi tre anni.



**-Misura Generale E-  
Trasparenza e privacy  
Obiettivo strategico 2024  
Disamina misura.**

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Il D. Lgs. 33/2013 prima, il Dlg. 97/2016 e la delibera A.N.AC. 1310/2016 poi, regolamentano tale azione, rendendolo di fatto strumento operativo strategico come attività preventiva per la corruzione.

La trasparenza è stata poi oggetto di modifica, limitatamente alle gare, con le delibere gemelle n. 263 e 264 di recente modificata con la Delibera Anac n. 601/2023.

In linea con quanto definito dai decreti sopra menzionati, è prevista una apposita sezione dedicata alla trasparenza che avrà il medesimo arco temporale di riferimento. Tale sezione illustra le iniziative previste al fine di garantire un adeguato livello di trasparenza attraverso la prosecuzione dell'attività di implementazione delle informazioni pubblicate sul sito istituzionale e tramite l'individuazione di ulteriori misure volte a sviluppare la cultura della legalità e dell'integrità.

Per l'anno 2024 è previsto quale obiettivo strategico di procedere all'adeguamento dei dati in pubblicazione alla disciplina recata nell'alveo degli articoli 27 e 28 del Dlgs 36/2023 e delle Delibere gemelle adottate dall'Anac n. 264 e 601/023

Al fine di garantire attuazione all'obiettivo strategico è altresì garantito un controllo a campione in corso di anno, ulteriore a quello dell'OIV regionale-al fine di migliorare la qualità delle pubblicazioni e garantire azioni correttive in corso di anno.

A tal proposito con nota del RPCT prot.gen.n.8081 del 7 ottobre 2024 è stato trasmesso a tutti i Responsabili PO/AP l'esito delle risultanze sulla trasparenza da parte dell'OIV nella seduta del 12 luglio 2024 con invito ai responsabili ad adeguarsi.

Alla luce della Delibera Anac n. 495/2024, pubblicata il 26 novembre 2024 sul sito di Anac, APT si riserva di aggiornare tutte le Sezioni oggetto di recepimento della Delibera e delle altre indicate entro 12 mesi dall'approvazione del presente documento, demandando al RPCT il compito di monitorare le Sezioni di intesa con l'ufficio Regionale del RPCT alla luce delle verifiche avviate nel mese di novembre 2024.

**Cronoprogramma triennio:**

**Anno 2024:** Attività di verifica a cura del RPCT ed a campione una volta all'anno entro il 30.12.2024 su almeno 2 Sezioni dell'Amministrazione Trasparente (non oggetto di verifica OIV)

**Anno 2025:** Attività di verifica a cura del RPCT ed a campione una volta all'anno entro il 30.08.2025 su almeno 2 Sezioni dell'Amministrazione Trasparente (non oggetto di verifica OIV)

**Anno 2026:** Attività di verifica a cura del RPCT ed a campione due volte all'anno entro il 30.06.2026 e 31.12.2026 su almeno 2 Sezioni dell'Amministrazione Trasparente (non oggetto di verifica OIV)

**-Misura Generale F-  
Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito  
Disamina misura.**



Con l'avvento della L.179/2017, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, il legislatore ha posto attenzione all'istituto del "whistleblowing" di origine anglosassone, istituto deputato all'emersione di fatti di reato interni alla Pubblica amministrazione.

Al fine di adeguare il sistema interno alla disciplina di legge, a decorrere dal 1 maggio 2021 è stata attivata la piattaforma gratuita whistleblowing di Transparency international, raggiungibile al link posto sulla homepage:

<https://www.aptbasilicata.it/segnala-illeciti-o-irregolarita/>

al fine di dare maggiore impulso alla tutela del segnalatore anonimo.

Nel corso degli anni 2025 e 2026 verrà effettuata una rivisitazione del sistema di segnalazione per adeguarlo alla disciplina recata nel Dlgs 24/2023 che ha recepito la Direttiva europea in materia.

**Anno 2024:** Direttiva del RPCT di sensibilizzazione dell'uso del sistema di segnalazione.

**Anno 2025:** Rivisitazione del sistema di segnalazione per adeguarlo alla disciplina recata nel Dlgs 24/2023.

**Anno 2026:** Ultimazione del processo avviato nel 2025 con adozione del Regolamento nelle ipotesi di adeguamento da parte di Anac della Determina n. 6/2015.

**-Misura Generale G-  
Insussistenza delle cause di inconferibilità  
Disamina misura.**

In attuazione delle previsioni contenute nell'art. 6 del PNA 2017 e del DLGS 39/2013 è intenzione di questa Agenzia procedere da una parte all'acquisizione delle dichiarazioni di inconferibilità ed incompatibilità da parte di tutti i Responsabili di settore e, dall'altra, prevedere controlli mirati a campione sulla veridicità delle dichiarazioni, effettuati dall'RPCT, una volta all'anno.

il RPCT, secondo le modalità previste nell'alveo della Determinazione ANAC n. 833 del 3 agosto 2016, una volta acquisite tutte le dichiarazioni, espletterà un controllo a campione su almeno 1 dichiarazione presentata al Responsabile. Le risultanze saranno oggetto di rendicontazione in sede di Relazione Anac di fine anno 2024. La programmazione degli anni 2025 e 2026 segue la stessa calendarizzazione.

**Cronoprogramma triennio:**

**Anno 2024:** Acquisizione dichiarazione di inconferibilità, secondo la nuova modulistica resa nota da Anac il 26 gennaio 2024, entro il 31 dicembre 2024.

**Anno 2025:** Verifica a campione di almeno una dichiarazione di un Responsabile da parte del RPCT.

**Anno 2026:** Verifica a campione di almeno due dichiarazioni dei Responsabili da parte del RPCT.

**-Misura Generale H-  
Attività successive alla cessazione dal servizio (pantouflage)  
Disamina misura.**

L'art. 1 comma 42 lett. l) della legge 190/2012 ha contemplato l'ipotesi relativa alla cosiddetta "incompatibilità successiva" (pantouflage) introducendo all'art. 53 D.Lgs. 165/2001 il comma 16ter: *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati*



*destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".*

I dipendenti interessati sono coloro che, negli ultimi tre anni, per il ruolo e la posizione ricoperti 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.A.P. e P.O., responsabili di procedimento).

Al fine di attuare il divieto in oggetto, è stato, inoltre, previsto l'inserimento, nei bandi di gara o negli atti preliminari agli affidamenti, della condizione di non concludere contratti di lavoro subordinato o autonomo e di non attribuire incarichi ad ex dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'APT Basilicata e nei tre anni successivi alla cessazione del proprio rapporto di pubblico impiego, nonché la sottoscrizione, da parte del personale dipendente, di una dichiarazione di conoscenza della normativa e di impegno a rispettarla all'atto della cessazione del rapporto di lavoro. Questo Ente applica la misura facendo sottoscrivere ai dipendenti collocati in pensione apposita dichiarazione. Tutte insieme sono pubblicate al link:

<https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/dichiarazione-sostitutiva-pantouflage-o-revolving-doors.html>

#### ***Cronoprogramma triennio:***

**Anno 2024:** Adeguamento della dichiarazione alla nuova disciplina di legge e monitoraggio attività da parte del RPCT.

**Anno 2025:** Adeguamento della dichiarazione alla nuova disciplina di legge e monitoraggio attività da parte del RPCT.

**Anno 2026:** Adeguamento della dichiarazione alla nuova disciplina di legge e monitoraggio attività da parte del RPCT.

#### **-Misura Generale I-**

#### **Monitoraggio dei tempi procedurali**

#### **Disamina misura.**

L'art. 1 c. 28 L. 190/2012 prevede che le Pubbliche Amministrazioni debbano:

- effettuare il monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali, ponendo in essere misure atte alla tempestiva eliminazione delle anomalie;
- pubblicare i risultati del monitoraggio sul sito web istituzionale.

La norma, abrogata con il Dlgs 97/2016, è stata reintrodotta con l'art. 2 comma 4 bis della L.241/90, sebbene la legge, attuativa della L.120/2020, sembrerebbe limitare l'attività di monitoraggio a procedimenti di reale interesse economico per le imprese ed i privati.

Alla luce della natura dell'APT Basilicata, subito dopo l'individuazione delle "aree a rischio" specifiche, con cadenza semestrale i Responsabili di settore, nell'ambito della relazione infrannuale, attestano il rispetto o meno dei tempi del procedimento indicando:

- il numero dei procedimenti per i quali non sono stati rispettati gli standard procedurali;



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

**Cronoprogramma triennio:**

**Anno 2024:** Ricognizione dei procedimenti ed indicazione dei tempi a cura del RPCT entro il 31 dicembre 2024.

**Anno 2025:** Adozione di atto deliberativo con definizione dei procedimenti ed eventuale riduzione dei termini in attuazione dell'art. 12 della L.120/2020.

**Anno 2026:** attestazione del rispetto dei tempi del procedimento da parte dei Responsabili di Settore nella Relazione annuale.

**-Misura Generale L-  
Conferimento incarichi esterni  
Disamina misura.**

Il Piano Nazionale Anticorruzione e la L. 190/2012 prevedono specifiche disposizioni affinché le Amministrazioni adottino dei criteri generali per disciplinare il conferimento e l'autorizzazione di incarichi extra – istituzionali. In ragione tuttavia del conferimento di incarichi esterni e della disciplina oggi vigente, in data 28 aprile 2023 con Delibera del Direttore Generale n. 83 è stato approvato il nuovo Regolamento per il conferimento degli incarichi individuali di collaborazione autonoma ad esperti esterni <https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/disposizioni-general/atti-general/riferimenti-normativi-su-organizzazione-e-attivita/regolamento-per-il-conferimento-di-incarichi-ad-esperti-esterni-apt-formazione-di-long-list.html> che tenga conto delle novità giurisprudenziali della Corte di Giustizia, delle novità normative introdotte con l'art. 1 comma 51 della L.108/2021 e di quelle della Corte dei Conti prevalente.

**Cronoprogramma triennio:**

**Anno 2024:** Adozione di una disciplina attuativa recante i controlli a campione sugli incarichi esterni a decorrere dall'anno 2025.

**Anno 2025:** Verifica a campione per almeno un incarico, sul rispetto dei requisiti secondo la disciplina recata dalla Corte dei conti

**Anno 2026:** Verifica a campione per almeno due incarichi, sul rispetto dei requisiti secondo la disciplina recata dalla Corte dei conti

**-Misura Speciale M-  
Antiriciclaggio  
Disamina della misura.**

A seguito dell'emanazione del Decreto del Ministro dell'Interno del 25 settembre 2015 (pubblicato sulla «Gazzetta ufficiale» 233 del 7 ottobre), concernente la "*Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione delle operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della pubblica amministrazione*", sono state definite ulteriori misure in materia di prevenzione della corruzione che passano attraverso la definizione di misure al verificarsi di eventi di riciclaggio.



Si tratta di attività per le quali sussiste una commissione tra discrezionalità e dispendio di denaro pubblico che trova il suo prologo nelle gare ovvero nelle concessioni ed autorizzazione di attività produttive.

L'art. 5.2. del PNA 2016 approvato con Determinazione n. 833 del 3 agosto 2016 ha imposto agli enti, laddove possibile, di procedere alla nomina del Gestore antiriciclaggio cui demandare ogni altro compito relativo alla programmazione ed integrazione di misure anticorruzione con quelle antiriciclaggio.

Al Gestore, sono demandati compiti di vigilanza con l'ausilio dei responsabili dei servizi, quali soggetti obbligati alla trasmissione delle segnalazioni e formalizzato l'incarico al "gestore" quale destinatario interno di tali segnalazioni questi le valuta ai fini della successiva trasmissione all'UIF.

In data 19 novembre 2018, sulla Gazzetta ufficiale n. 269 sono state pubblicate le Linee Guida UIF- Banca di Italia recanti "Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni".

In virtù della definizione della Misura antiriciclaggio è intenzione di questa Amministrazione alzare l'asticella della legalità procedendo in corso di anno, per il tramite degli incaricati, a rendicontare in seno al Report infrannuale le attività espletate ed i risultati conseguiti.

La natura dell'Ente e le attività assolute impongono l'avvio di una fase sperimentale, al fine di dare attuazione in seno a quanto previsto nel Quaderno Banca d'Italia UIF n.1/2024 unitamente alle previsioni del PNA 2022, par.3.1.1 nel coordinamento con le misure anticorruzione.

#### **Cronoprogramma Triennio.**

**Anno 2024:** Nomina del Gestore Antiriciclaggio.

**Anno 2025:** Adozione di Direttiva del Gestore nella definizione delle attività e nel decalogo dei comportamenti.

**Anno 2026:** Definizione delle misure di monitoraggio, compatibilmente con il grado di attuazione, e verifica dello stato di attuazione. Report dei Dirigenti, in seno alla relazione infrannuale e verifica di compatibilità con le esigenze dell'Ente.

### **ART. 8**

#### **MONITORAGGIO MISURE ANTICORRUZIONE**

Per quanto riguarda il campo di azione stabilito dapprima dal PNA 2022 e successivamente dal PIAO, il sesto concerne *"il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure"*.

Il monitoraggio è insito nelle scadenze sopra riportate- in particolare nelle Misure C-D-E-H-I -e rinviene altresì dalla ricognizione che effettuerà il RPCT i cui esiti saranno resi noti nell'alveo della Relazione annuale del RPCT. Solo all'esito sarà possibile vedere l'efficacia delle misure e il grado di attuazione.

E' evidente che al monitoraggio concorrono le attività di verifica, di controllo aggiuntive, quelle sulla conoscenza di dati ulteriori che consentano al RPCT di valutare l'attuazione della disciplina anticorruzione all'interno dell'Ente a tutto tondo.

Al fine di garantire una compiuta attività di verifica, il RPCT effettuerà in corso di anno sessioni di verifica dell'attuazione della misure, anche al fine di garantire il monitoraggio proprio ed insito del PIAO.

### **Art. 9**



## GLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA

Per quanto riguarda il campo di azione stabilito dapprima dal PNA 2022 e successivamente dal PIAO, il settimo concerne *“la programmazione dell’attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l’accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013”*.

La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Nel sito istituzionale dell’APT è inserita la Sezione “Amministrazione Trasparente” e le sotto-sezioni di primo e secondo livello presenti sono state denominate esattamente come indicato nel Decreto.

I Responsabili, quali Referenti della pubblicazione in ottemperanza alle prescrizioni indicati da Anac, sono individuati nella tabella riportata al link:

<https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza-2019-2021.html>

devono intendersi responsabili in merito all’individuazione, elaborazione, pubblicazione ed aggiornamento dei singoli dati di rispettiva competenza, nonché dell’esattezza e completezza delle informazioni oggetto di pubblicazione.

La griglia delle pubblicazioni, unitamente ai Referenti, è rimasta immutata dal 2019 e confermata anche per il triennio 2024- 2026 avvenire.

La griglia delle pubblicazioni, inoltre, si uniforma ai contenuti della Delibera Anac n. 601/2023 scaricabile al link:

<https://www.anticorruzione.it/-/delibera-601-del-19-dicembre-2023>

L’aggiornamento dei dati contenuti nelle menzionate sottosezioni della sezione “Amministrazione Trasparente” (presente nel nuovo sito web istituzionale) avverrà con la cadenza temporale indicata nel corrispondente livello di aggiornamento, riportato nell’Allegato dianzi menzionato che fissa i responsabili, per figure e non nominativo, e le scadenze temporali.

In linea di continuità con quanto già stabilito in passato, si stabilisce in questa sede che a decorrere dalla pubblicazione della presente Sezione e comunque per l’intero triennio 2024. 2026 è stato stabilito un termine di favore per le pubblicazioni, ritenendo tempestive quelle effettuate entro giorni 30 dalla ultimazione del documento digitale ovvero dell’informazione e/o dato utile per la sua pubblicazione. Suddetta previsione rientra nel più ampio principio di autonomia organizzativa degli Enti, siccome stabilito



per enti più piccoli nel PNA 2018, al fine di consentire l'adeguamento a legge con le esigenze degli uffici e dei dipendenti impegnati nelle attività quotidiane.

### Accesso Civico e generalizzato

Con la riforma dell'art. 5 e l'introduzione del nuovo art. 5bis al D.Lgs. 33/2013, il legislatore con l'emanazione del recente D.Lgs. 97/2016 ha innovato profondamente l'istituto dell'accesso civico, estendendo l'ambito di operatività della trasparenza amministrativa attraverso una forma più ampia di accesso ai Dati, Informazioni e Documenti.

Le novità normative, volte ad introdurre in Italia i principi del c.d. FOIA, operano un profondo cambiamento delle modalità operative dell'accesso civico, mettendo la trasparenza dell'operato di ogni Pubblica Amministrazione al centro della propria attività.

Già prevista nei precedenti Piani, il diritto da parte di chiunque di richiedere i documenti, dati ed informazioni che l'APT Basilicata ha ommesso di pubblicare, nonostante questa sia stata prevista dalla normativa vigente come obbligatoria. La richiesta di accesso civico non richiede una motivazione e tutti possono avanzarla, non essendo prevista la verifica di una situazione legittimante in capo all'istante (un interesse diretto, concreto ed attuale).

Nel corso dell'anno 2021 è stata avviata la redazione del nuovo Regolamento sull'accesso civico che tenesse in debita considerazione la interpretazione di favore introdotta dall'Adunanza Plenaria n.10/2020. In ragione della mancata adozione, esso verrà approvato nel corso dell'anno 2025.

Al livello procedurale si anticipa che chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dall'Agenzia, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del predetto decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti.

La richiesta di accesso civico è gratuita e va presentata:

- a) all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti;
- b) al RPCT (ove l'istanza abbia a oggetto dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria).

In caso di documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, il **RPCT**, effettuata la verifica dell'omessa pubblicazione, procede, entro trenta giorni, alla pubblicazione nel sito del documento, dell'informazione o del dato richiesto e lo trasmette contestualmente al richiedente, ovvero comunica l'avvenuta pubblicazione indicando il collegamento ipertestuale a quanto richiesto.

Se il documento, l'informazione o il dato richiesto risultano già pubblicati nel rispetto della normativa vigente, **RPCT** indica al richiedente il relativo collegamento ipertestuale. In caso di ritardo o mancata risposta scattano i poteri sostitutivi dei soggetti preposti nell'amministrazione (ai sensi dell'art. 2, comma 9 bis l. n. 241/90 e ss.mm.ii.).

Il regime dell'accesso civico si applica anche agli altri documenti e informazioni qualificati come pubblici da altre norme di legge, fermo restando le esclusioni previste dalla normativa sull'accesso ai documenti amministrativi di cui all'art. 24 della L. n. 241/90.

Per gli atti e documenti per i quali non è prevista l'obbligatorietà della pubblicazione, l'accesso si esercita secondo le modalità ed i limiti previsti dalla L. n. 241/90 e s.m.i., dall'art. 5 e 5bis del D.Lgs 33/2013 e s.m.i. e negli altri casi di divieti di accesso o



divulgazione previsti dalla legge, ivi compresi i casi in cui l'accesso è subordinato dalla disciplina vigente al rispetto di specifiche condizioni, modalità o limiti. I limiti previsti e per i quali l'accesso (motivatamente) può essere rifiutato discendono dalla necessità di tutela "di interessi giuridicamente rilevanti" secondo quanto previsto dall'art. 5- bis del dlgs 33/2013 al cui testo si rinvia.

Al fine di favorire il consolidamento della cultura della trasparenza, l'APT Basilicata ha in programma, per il prossimo triennio, di realizzare iniziative formative ed informative in materia di accesso civico rivolte al personale interno ed agli *stakeholder*.

Nella Sezione riportata al link:

<https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/altri-contenuti/accesso-civico.html>

sono visibili il Regolamento allo stato vigente e i Registri sulle istanze di accesso civico aggiornati all'ultimo semestre.

## **ART. 10**

### **COLLEGAMENTO SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI – PERFORMANCE**

Al fine di garantire la compiuta attuazione della disciplina anticorruzione, gli obiettivi di ciascun Responsabile costituiscono a tutti gli effetti obiettivi di performance con cui si coordinano alla luce della eterointegrazione tra i documenti e del rispetto della disciplina anticorruzione e di essi si terrà conto all'atto dell'attuazione della valutazione della performance.

## **Art. 11**

### **DISPOSIZIONI FINALI**

Per quanto non espressamente previsto dalla presente Sezione, trovano applicazione le norme dettate dalla Legge 190/2012 e ss.mm.ii., dal PNA 2019, approvato con Deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019, dal PNA 2022, approvazione con Delibera n. 7/2023 e successiva modifica n. 601/2023.

Entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione all'Albo pretorio ed in Amministrazione Trasparente/altri contenuti/prevenzione della corruzione.



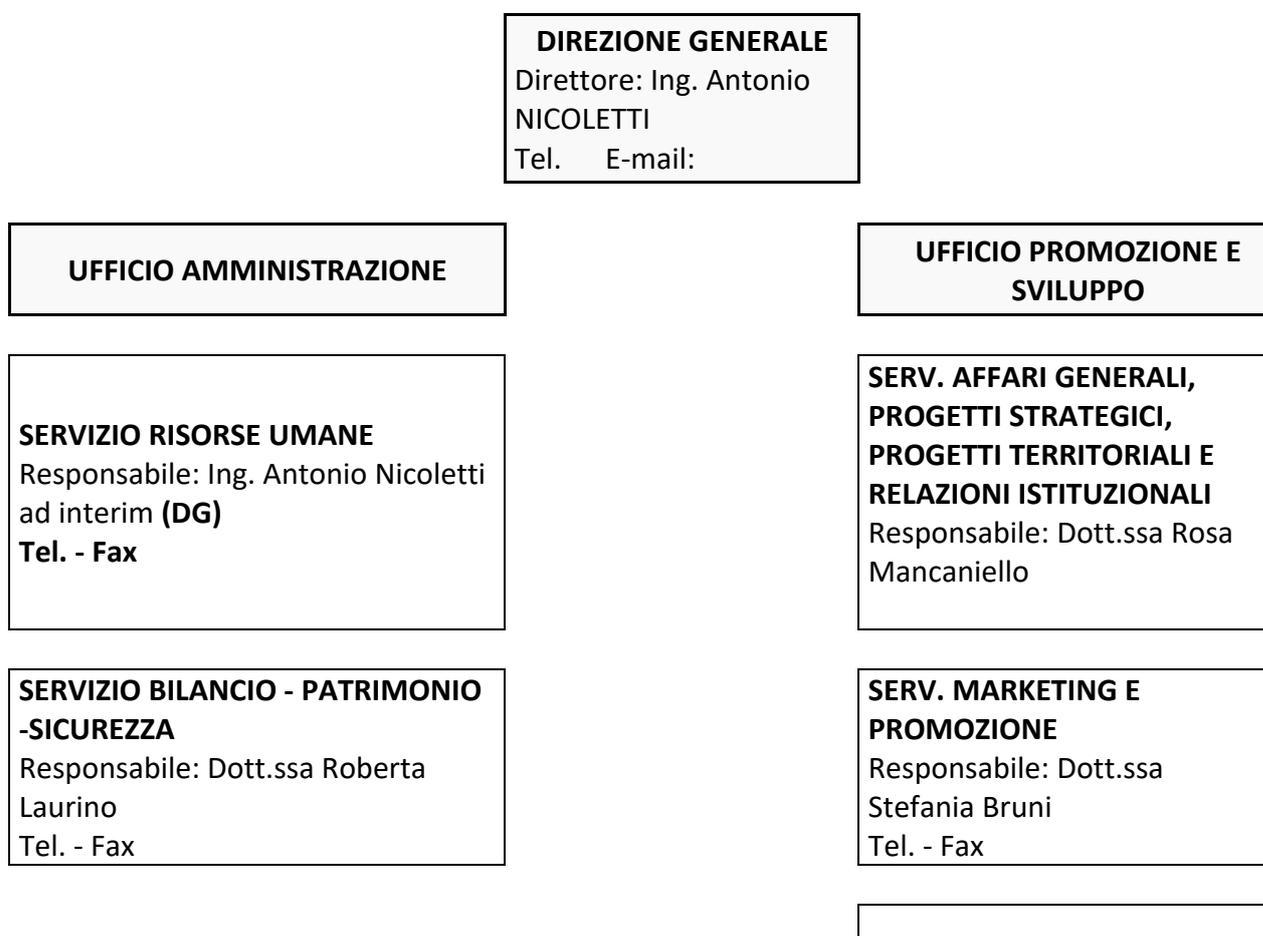
### **SEZIONE III**

## **ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE**

Si rappresenta che l'Amministrazione A.P.T. Basilicata è diretta da un Direttore Generale, nominato dal Presidente della Giunta Regionale è dura in carica cinque anni. Allo stato l'Ente consta di 15 unità lavorative ed a seguito dell'approvazione del nuovo Regolamento della dotazione organica e della organizzazione degli uffici approvato con Deliberazione del Direttore Generale n.50 del 09/03/2022 è così strutturata secondo quanto riportato nell'alveo dell'art.6.

**Assetto organizzativo dell'Agenzia di Promozione Territoriale Basilicata (tabella 1):**





**SERVIZIO EDITORIA E  
COMUNICAZIONE**

Responsabile: Dott.ssa Maria  
Teresa Lotito  
Tel. - Fax

**SERVIZIO STATISTICA -  
RICETTIVITA', SISTEMI  
INFORMATIVI, CED**

Responsabile: Dott. Matteo  
Maria Visceglia  
Tel. - Fax

La struttura si articola in Unità Organizzative di diversa entità e complessità, finalizzate allo svolgimento di attività finali, strumentali e di supporto, ovvero al conseguimento di obiettivi determinati o alla realizzazione di programmi specifici. Al vertice della struttura organizzativa c'è la Direzione Generale. Dalla Direzione Generale dipendono tutti gli Uffici, che a loro volta sono articolati in Servizi e Gruppi di Lavoro, come riportato in figura (tabella 2):



La **Direzione Generale** è la struttura organizzativa di maggiore rilevanza e complessità, affidata alla responsabilità del Direttore Generale.

L'**Ufficio** è una struttura organizzativa di livello dirigenziale non generale, di rilevante complessità, costituita nell'ambito della Direzione Generale ad essa subordinata per la gestione con ampia autonomia funzionale, di un insieme e omogeneo di macro processi o servizi, corrispondenti ad un'ampia sfera di competenze e di obiettivi gestionali.

Il **Servizio** è una struttura organizzativa complessa, di livello non dirigenziale, costituita nell'ambito degli Uffici per la gestione, con ampia autonomia operativa, di una pluralità di processi o servizi interdipendenti di particolare rilevanza. Il Servizio è caratterizzato da elevata responsabilità di prodotto e di risultato e corrisponde alla qualifica di "Elevata Qualificazione".



Il **Gruppo di Lavoro** è una struttura organizzativa trasversale, finalizzata all'accompagnamento di processi o di progetti di interesse generale e afferenti le attività di più Servizi.

CONTRATTO	Donne	%	Uomini	%	TOTALE UNITA'
DIRETTORE GENERALE	0	0	1	6,67	1
DIRIGENTI TEMPO INDETERMINATO	0	0	0	0,00	0
DIRIGENTI TEMPO DETERMINATO	0	0	0	0,00	0
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	7	46,67	6	40,00	13
PERSONALE ASSEGNAZIONE TEMPORANEO	0	0	1	6,67	1
	<b>7</b>	<b>46,67</b>	<b>8</b>	<b>53,33</b>	<b>15</b>

**Organico dell'Ente al 1° gennaio 2024 (Tabella 1)**

STRUTTURA	Donne	%	Uomini	%	TOTALE UNITA'
DIRETTORE GENERALE	0	0	1	6,67	1
<b>UFFICIO AMMINISTRAZIONE</b>	0	0	0	0,00	0
SERVIZIO RISORSE UMANE	0	0	2	13,33	2
SERVIZIO BILANCIO-PATRIMONIO-SICUREZZA	1	6,67	1	6,67	2
<b>UFFICIO PROMOZIONE E SVILUPPO</b>	0	0	0	0,00	0
SERVIZIO AFFARI GENERALI - PROGETTI STRATEGICI - PROGETTI TERRITORIALI E RELAZIONI ISTITUZIONALI	1	6,67	2	13,33	3
SERVIZIO MARKETING E PROMOZIONE	3	20,00		0,00	3
SERVIZIO EDITORIA E COMUNICAZIONE	2	13,33	1	6,67	3
SERVIZIO STATISTICA - RICETTIVITA' - SISTEMI INFORMATIVI E CED	0	0	1	6,67	1
	<b>7</b>	<b>46,67</b>	<b>8</b>	<b>53,33</b>	<b>15</b>

**La relativa composizione per genere e per Struttura di massima dimensione dell'organico a tempo indeterminato (Tabella 2).**

CONTRATTO	AREA (CCNL 16.11.2022)	REGIME ORARIO	Donne	%	Uomini	%	TOTALE UNITA'
-----------	------------------------	---------------	-------	---	--------	---	---------------



INDETERMINATO	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FULL TIME	5	38,46	2	15,38	7
	ISTRUTTORI	FULL TIME	2	15,38	3	23,08	5
	OPERATORI ESPERTI	FULL TIME	0	0,00	0	0,00	0
	OPERATORI	FULL TIME	0	0,00	1	7,69	1
			<b>7</b>	<b>53,85</b>	<b>6</b>	<b>46,15</b>	<b>13</b>

**Tabella 3 - Composizione per genere, categoria d'inquadramento e regime orario del personale non dirigenziale a tempo indeterminato**

RUOLO RICOPERTO	Donne	%	Uomini	%	TOTALE UNITA'
ELEVATA QUALIFICAZIONE	4	57,14	1	14,29	5
RESPONSABILI DI SERVIZIO (Escluso Elevate Qualificazioni)	1	14,29	1	14,29	2
	<b>5</b>	<b>71,43</b>	<b>2</b>	<b>28,57</b>	<b>7</b>

**Tabella 4 - Composizione per genere del direttivo a tempo indeterminato**

Infine, si sottolinea un marcato spostamento (67%) della popolazione lavorativa nelle fasce di età 51-60 anni e over 60 (Tabella 5). Considerato che l'ambiente operativo tende a cambiare continuamente prevedendo, di conseguenza, una continua trasformazione delle prassi organizzative, si pone la necessità di giungere ad una migliore comprensione dell'invecchiamento nell'ambiente di lavoro, a valorizzarne le risorse e a sostenere l'apprendimento intergenerazionale.

FASCE ETA'	Donne	%	Uomini	%	TOTALE UNITA'	TOTALE %
20-30	0	0	0	0	0	0
31-40	1	7	1	7	2	13
41-50	1	7	2	13	3	20
51-60	5	33	2	13	7	47
61-70	0	0	3	20	3	20
	<b>7</b>	<b>47</b>	<b>8</b>	<b>53</b>	<b>15</b>	<b>100</b>



### III.2 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'art. 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche" della Legge 7 agosto 2015 n. 124, ha introdotto il lavoro agile disponendo tra l'altro che "Le amministrazioni pubbliche ... adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e del lavoro agile ... prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene";

La Legge 22 maggio 2017 n. 81, che all'art. 18 "Lavoro agile" disciplina tale istituto disponendo che:

*"1. Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale 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, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.*

*2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.*

*3. Le disposizioni del presente capo si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche..."*

La Direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 3 del 2017 che individua gli strumenti organizzativi e operativi che le pubbliche amministrazioni devono porre in essere per la promozione e lo sviluppo del lavoro agile.

Il Ministro della pubblica amministrazione ha definito, attraverso l'adozione di circolari e direttive, indicazioni per tutte le amministrazioni pubbliche volte alla promozione e alla diffusione del lavoro agile, e strumenti operativi per monitorarne l'applicazione.

Con il diffondersi dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, nell'ambito delle misure adottate dal Governo per il contenimento e la gestione dell'emergenza da Coronavirus, l'A.P.T. Basilicata, con la Deliberazione del Direttore Generale n.61 del 18 marzo 2020, ha approvato il "Regolamento in materia di lavoro agile o smart working" ed ha adottata la "Direttiva recante misure temporanee sul lavoro agile o smart working", prevedendo tale modalità lavorativa per l'intera durata dello stato di emergenza;

Il C.C.N.L. Funzioni Locali 2019/2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022, (Titolo VI – Capo I) "Lavoro Agile" con gli articoli 63 – 67 sono stati disciplinati i principi generali del lavoro agile nonché importanti aspetti quali quelli relativi ai criteri di accesso, agli elementi essenziali dell'accordo individuale, all'articolazione della prestazione in modalità agile, al diritto alla disconnessione ed alla formazione dei lavoratori in modalità agile (disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti). 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). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

L'introduzione del lavoro agile attraverso la predisposizione della disciplina nonché delle tecnologie necessarie, presuppone una disciplina regolamentare coerente con i principi dettati dal legislatore nonché disciplinati nel nuovo CCNL Funzioni Locali 2019/2021;

La Direttiva del 29.12.2023 della Presidenza del Consiglio dei Ministri ad oggetto: "Lavoro agile", con la quale viene superata la contingenza pandemica, cita testualmente: *"Allo scopo di sensibilizzare la dirigenza delle amministrazioni pubbliche ad un utilizzo orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, degli strumenti di flessibilità che la disciplina di settore, - ivi inclusa quella negoziale - già consente, si ritiene necessario evidenziare la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza. Nell'ambito dell'organizzazione di ciascuna amministrazione sarà, pertanto, il dirigente responsabile a individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali.....Sarà cura dei Vertici di ogni singola amministrazione di adeguare tempestivamente le proprie disposizioni interne per rendere concreta e immediatamente applicata la presente direttiva"*.

L'Agenzia con la Deliberazione del D.G. n. 58 del 12/03/2024 si è dotata del *"Disciplinare per regolamentare il lavoro agile ai sensi dell'art.63 e seguenti del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019 - 2021"*.

Il regolamento contiene al suo interno i seguenti documenti:

- il modello di manifestazione di interesse (Allegato 1);
- il modello di accordo individuale (Allegato 2);
- l'informativa "dotazione informatica e riservatezza dei dati in lavoro agile";
- l'opuscolo "informativo salute e sicurezza dei lavoratori in lavoro agile Sicurezza sul lavoro (art. 22 L. 81/2017)".

Gli obiettivi che l'Agenzia si è prefissata di raggiungere con il lavoro agile sono i seguenti:

- garantire l'efficienza dell'Amministrazione, migliorando la qualità dei servizi erogati all'utenza e potenziando la capacità di risposta dell'Amministrazione nei confronti dei cittadini;
- agevolare la conciliazione vita-lavoro;
- favorire la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti tra abitazione e luogo di lavoro;
- ottimizzare l'utilizzo delle sedi e degli spazi appartenenti all'Amministrazione;
- promuovere l'innovazione organizzativa, favorendone la transizione al digitale e il cambiamento culturale del management, sempre più chiamato a spostare l'attenzione dal controllo visivo della prestazione al controllo dei risultati dei propri collaboratori e delle proprie collaboratrici;
- promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei lavoratori, in un'ottica di incremento della produttività e del benessere organizzativo e personale.



Il disciplinare dell'Agenda, altresì, ben definisce quelli che sono le attività che possono essere svolte in modalità "lavoro agile" nonché le fasce e le relative condizioni di priorità dei lavoratori che ne hanno diritto. Non è previsto un contingente massimo di personale che può svolgere lavoro agile.

### **CRITERI OGGETTIVI PER L'ACCESSO AL LAVORO AGILE**

Come previsto dagli artt. 4 e 5 del Disciplinare, il lavoro agile è una modalità flessibile di lavoro potenzialmente rivolta a tutto il personale, a condizione che:

- La prestazione può essere svolta in modalità agile qualora ricorrano le seguenti condizioni:
  - a. possibilità di svolgere, almeno in parte, le attività assegnate senza la necessità di costante presenza fisica nei locali dell'Amministrazione;
  - b. possibilità di utilizzare strumenti tecnologici idonei allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali dell'Amministrazione, eventualmente anche di proprietà del dipendente;
  - c. assenza di penalizzazione rispetto ai livelli di servizio rivolti all'utenza e garanzia della qualità e dell'effettività del servizio erogato;
  - d. possibilità di valutare, compatibilmente con l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, la prestazione ed i risultati conseguiti anche a distanza;
- Le attività che, in via esemplificativa e non esaustiva, non possono essere svolte in lavoro agile:
  - a. prestazioni che richiedono un diretto e continuo interscambio comunicativo da rendersi in presenza con gli altri componenti dell'ufficio di appartenenza;
  - b. prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche presenti solo in sede.

### **DESTINATARI E CONTINGENTE**

L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentita a tutti i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato, nei limiti e secondo le condizioni previste dal presente Disciplinare. Altresì sono state individuate le seguenti fasce di priorità:

- a. situazioni di disabilità psico-fisiche del dipendente, certificate ai sensi della Legge 5 febbraio 1992 n. 104, oppure sofferenti di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare;
- b. esigenza di cura di soggetti conviventi affetti da handicap grave, debitamente certificato nei modi e con le forme previste dalla Legge 5 febbraio 1992 n.104 oppure sofferenti di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare;
- c. lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 – detta priorità va estesa anche ai lavoratori padri nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di paternità previsto dall'art. 42, comma 4, della legge 27 dicembre 2019, n.



160, purch  tale opportunit , nello stesso ambito familiare, non sia stata gi  attribuita alla madre in quanto lavoratrice dipendente;

- d. dipendente con figli fino a 12 anni di et  (il maggior numero di figli d  diritto a priorit ).

Ai suddetti criteri si terr  conto, ulteriormente, delle seguenti condizioni:

- a. donne in stato di gravidanza;
- b. della maggior distanza chilometrica tra il Comune di domicilio e la sede di lavoro dei richiedenti;
- c. dell'et  anagrafica favorendo il pi  anziano.

L'infrastruttura tecnologica   attualmente configurata per abilitare al lavoro agile tutti i lavoratori che possono svolgere parte della propria prestazione lavorativa secondo tale modalit .



### **III.3**

#### **Piano triennale dei fabbisogni di personale**

Per quanto riguarda la Sezione del fabbisogno del personale, si rappresenta che con Delibera del Direttore Generale n. 199 del 16 ottobre 2024 è stata definita la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni.

A seguito della trasmissione del PTFP 2024-2026 alla Regione Basilicata per la sua approvazione, si sono avviate interlocuzioni istruttorie riportate nelle mail del 13, 14, 15, 23 novembre u.s. tra l' Ufficio del Personale della Regione Basilicata e il responsabile ad interim del Servizio Risorse Umane dell' APT, cui sono seguiti riscontri della Regione che inducono a procedere alla materiale approvazione, con modifiche, riportata all' interno dell'Allegato 2 del presente documento (all.n.2), nelle more dell'approvazione definitiva e/o rivisitazione da parte dell'organo regionale.



### III.3.4

#### Formazione del personale

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e, uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni, indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La variegata composizione del personale in servizio - e i diversi profili dei dipendenti che ne fanno parte, tra assunti di lunga data e neoassunti- impone la necessità di progettare interventi formativi volti allo sviluppo delle diverse professionalità, in funzione degli obiettivi da raggiungere e delle responsabilità da gestire, ma anche considerato il cambio del quadro normativo e concettuale a cui assistiamo negli ultimi anni.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione;
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Per la predisposizione del Piano triennale di formazione dell'Ente 2024-2026 si è tenuto conto:

- dei fabbisogni formativi;
- della disponibilità finanziaria;

Il Piano Formativo per il triennio 2024-2026, approvato con Deliberazione del Direttore Generale n.74 del 8/4/2024, intende continuare a investire sulle risorse umane dell'Agenzia, mediante l'acquisizione di nuove conoscenze, non solo quelle legate al proprio profilo professionale, in modo da offrire nuova forza al lavoratore e, al contempo, permettere quel processo di razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro, che rende possibile gestire il cambiamento, fase cruciale nell'attuale contingenza economica e istituzionale, e garantire un'elevata qualità dei prodotti e dei servizi. Il budget annuale stimato, dall'Ente, per la formazione per l'anno 2024 è pari a 10.000,00, giusta Deliberazione del Direttore Generale n.310 del 28.12.2023. Esso è integrato con le attività formative in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

#### PRINCIPI DELLA FORMAZIONE

La presente sezione, si ispira ai seguenti principi:

- ✓ **la valorizzazione del personale:** la formazione, quale strumento di sviluppo delle competenze del personale, si pone come fine ultimo la valorizzazione del personale stesso, inteso quale risorsa strategica dell'ente;
- ✓ **la continuità:** la formazione deve essere intesa quale metodo permanente per assicurare il costante arricchimento delle conoscenze e competenze dei dipendenti;
- ✓ **l'uguaglianza e la pari opportunità:** la formazione viene progettata ed offerta a tutti i dipendenti in relazione alle effettive esigenze formative rilevate;



- ✓ **la partecipazione:** il processo di formazione deve prevedere momenti e modalità di coinvolgimento dei dipendenti nelle sue diverse fasi (rilevazione dei fabbisogni formativi, feedback sugli interventi formativi effettuati, proposte di miglioramento/segnalazioni/etc.);
- ✓ **la condivisione:** la programmazione dell'offerta formativa viene condivisa con i Responsabili dei Servizi dell'Agenzia;
- ✓ **l'adeguatezza:** gli interventi formativi devono essere progettati sulla base dei fabbisogni formativi propri rispetto alle professionalità dei dipendenti e agli obiettivi dell'Agenzia, garantendo un corretto equilibrio tra la formazione trasversale e quella specialistica/di settore, tra l'aggiornamento e la formazione per lo sviluppo professionale;
- ✓ **l'efficacia:** la formazione deve essere costantemente monitorata e valutata anche con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento della qualità dell'azione formativa, di risultati ottenuti dall'azione formativa in termini di conoscenze acquisite e di impatto dell'azione formativa sui partecipanti e le strutture di appartenenza.

#### **SOGGETTI COINVOLTI**

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- il **Direttore Generale**, che è il soggetto preposto al servizio formazione;
- i **Responsabili Funzionari ed Elevata Qualificazione**, che sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza;
- i **Dipendenti**, che sono i destinatari della formazione.
- il **C.U.G.** - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG): istituito ai sensi dell'art. 57 del D.lgs. n.165 del 2001, questo organismo contribuisce alla definizione del piano formativo, segnalando la possibilità di interventi mirati, ai fini di diffondere la cultura del rispetto delle pari opportunità e del benessere dei dipendenti, volta ad allontanare ogni tipo di discriminazione, violenza o pressione psicologica in ambiente lavorativo.

#### **ARTICOLAZIONE PROGRAMMA FORMATIVO PER IL TRIENNIO 2024-2026**

Per la rilevazione ed individuazione delle priorità dei fabbisogni si deve tenere conto:

- degli obiettivi dell'amministrazione dettagliati negli strumenti di programmazione;
- della necessità di garantire in primis la formazione continua sui temi della Sicurezza del Lavoro (D. Lgs. 81/2008), dell'anticorruzione (L. 190/2012), della trasparenza (D. Lgs. 33/2013), della privacy (D. Lgs. 196/2003 e nuovo Regolamento Europeo 679/2016) e della digitalizzazione (D. Lgs.82/2005 e ss.mm.ii.);
- della parità e contrasto alle discriminazioni e di favorire la più ampia partecipazione dei dipendenti.



Nella predisposizione del Piano formativo si terranno sempre presenti i seguenti obiettivi:

- il consolidamento di una cultura gestionale improntata al risultato;
- lo sviluppo dell'autonomia, della capacità innovativa e dell'iniziativa delle posizioni con più elevata professionalità;
- la consapevolezza del proprio ruolo nella pubblica amministrazione;
- la condivisione delle azioni a garanzia del corretto e buon andamento dell'organizzazione

Le proposte di formazione sono orientate a conseguire le seguenti finalità:

- preparare il personale a ricoprire adeguatamente le posizioni e i ruoli conseguiti/assegnati;
- promuovere in tutti i dipendenti la consapevolezza del proprio ruolo in una pubblica amministrazione che cambia;
- aggiornare costantemente le capacità operative e gestionali e adeguare le competenze esistenti alle competenze necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Agenzia;
- sviluppare la capacità di agire professionalmente prestando attenzione alle istanze provenienti dagli stakeholder;
- favorire lo sviluppo organizzativo dell'A.P.T. e l'attuazione dei progetti strategici predisponendo le professionalità richieste;
- garantire un adeguato sfruttamento delle potenzialità offerte dalle nuove tecnologie in una logica di razionalizzazione dei processi e di miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese;
- migliorare le capacità del management nel raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

All'interno del Piano triennale della Formazione del personale 2024-2026 sono state individuate le seguenti le seguenti **aree strategiche di intervento**:

- **Aggiornamento delle competenze professionali**  
Rientrano in questa area l'insieme dei percorsi formativi necessari per mantenere e rinforzare il *know how* già presente in termini di competenze generali trasversali e/o tecnico-specialistiche, al fine di mantenere livelli di professionalità adeguati ai processi di cambiamento e innovazione in atto nella pubblica amministrazione (area giuridico-amministrativa, area economico-finanziaria, area tecnico-specialistica, area informativa ed area linguistica);
- **Acquisizione e sviluppo di nuove competenze professionali**  
Rientrano in questa area l'insieme dei percorsi formativi necessari per acquisire e sviluppare nuove competenze professionali funzionali al raggiungimento degli obiettivi programmatici dell'Agenzia (area internazionale ed area della formazione digitale);
- **Sviluppo delle capacità manageriali**  
Rientrano in questa area l'insieme dei percorsi formativi necessari per supportare lo sviluppo di capacità, qualità e competenze gestionali del management, orientandole al raggiungimento degli obiettivi specifici dell'Agenzia
- **Sviluppo delle cd. soft skills**  
Rientrano in questa area l'insieme dei percorsi formativi volti a sviluppare le cd. soft skills, vale a dire le capacità relazionali e comportamentali intese come capacità di comunicare efficacemente, ascoltare, lavorare in gruppo, avere senso



di responsabilità, gestire i conflitti, formazione per supportare le politiche di genere tramite l'erogazione di corsi relativi allo sviluppo della sensibilità inclusiva e di genere in linea con quanto approvato nel Piano Triennale 2024-2026 delle Azioni Positive dell'Agenzia.

### **III.3.5**

#### **Monitoraggio ed attuazione**

Questa Sezione non è contemplata all'interno del Piao, tuttavia si rende necessaria introdurla al fine di controllare in corso di anno sia l'andamento della disciplina anticorruzione, sia l'attuazione di quegli obiettivi di performance collegati al valore pubblico che richiamati nella normativa anticorruzione, si pongono come nevralgici ai fini dell'attuazione dell'attuale Piao.

Per questo motivo si introducono due finestre temporali a partire dall'anno 2025 e 2026 – al 30 luglio ed al 30 ottobre – ed una al 31.12.2024 per l'anno 2024 al fine di garantire un costante monitoraggio, coordinato dal Responsabile dell'ufficio Personale, nell'attuazione degli obiettivi ivi richiamati anche alla luce del suo collocamento in quiescenza a far data dal 1 ottobre.

#### **Allegati al documento:**

- 1) Sezione Performance;
- 2) Sezione Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2024-2026

AGENZIA DI PROMOZIONE  
TERRITORIALE  
APT BASILICATA

**BASILICATA**



**PIANO DELLA  
PERFORMANCE  
2024 - 2026**

ALLEGATO 1 – PIAO 2024-2026

Deliberazione del D.G. n° 240 del 2/12/2024



## INDICE

1. Introduzione	3
1.1 Mandato istituzionale e mission	7
1.2 Albero della <i>performance</i>	9
2 Analisi del contesto	10
2.1 Contesto esterno	10
2.2 Contesto interno	12
2.3 Analisi Swot	14
3 Obiettivi Strategici	15
3.1 Tipologia di indicatori	18
4 Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi	19
4.1 Obiettivi assegnati ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione	19
5 Il processo seguito e le azioni di miglioramento del Ciclo di gestione della performance	20
5.1 Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del piano	20
5.2 Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione della <i>performance</i>	20
5.3 Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	20
6 Allegati tecnici – Albero della <i>Performance</i> e Quadro di sintesi - Obiettivi strategici, obiettivi operativi, azioni	21



## 1. Introduzione

Il Presente documento costituisce l'aggiornamento del Piano della Performance dell'Agenzia di Promozione Territoriale - A.P.T. della Basilicata con riferimento al triennio 2024-2026 in raccordo con tutti gli strumenti di indirizzo e programmazione adottati dall'Agenzia e compatibilmente con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili. Il Piano è, infatti, coerente con il **bilancio annuale 2024 e pluriennale 2024-2026** e con il **piano annuale delle attività per l'anno 2024**, atti adottati con deliberazione del Direttore Generale n. 68 del 21/03/2024, approvati dalla Giunta Regionale con DGR n. 407 del 01/08/2024 e dal Consiglio Regionale con L.R. 28 settembre 2024, n. 24, pubblicata sul BUR n. 47 del 30/09/2024 (Supplemento Speciale).

Il Piano esplicita gli elementi su cui si baserà la misurazione, valutazione e rendicontazione della *performance* dell'Agenzia e, cioè, **gli obiettivi strategici da raggiungere nel triennio 2024-2026 (in linea con il Piano precedente) e gli obiettivi operativi da conseguire nel 2024, con relativi indicatori e target.**

Tali obiettivi confermano la volontà della Direzione Generale dell'A.P.T. di prevedere **obiettivi di performance innovativi e sfidanti, in linea con le scelte adottate nel portare avanti le attività core dell'Agenzia**, il marketing e la comunicazione, e **al passo con le innovazioni previste dalla riforma del settore turistico avviata in questi anni dal Ministero del Turismo.**

Così come già negli anni passati, nella redazione del Piano sono state assicurate **qualità, comprensibilità e attendibilità della rappresentazione della performance.**

Si è, poi, tenuto conto delle indicazioni fornite dalla CIVIT/ANAC in merito alla struttura e ai contenuti dei Piani della *Performance*, e si è fatto riferimento, per quanto applicabili, anche alle Linee guida n° 1/2017 e n° 2/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri per il Piano della *Performance* ed il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* dei Ministri. Si è tenuto conto inoltre: **(1)** della Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 30/12/2019 (confermando gli indicatori comuni per le funzioni di supporto già utilizzati e sperimentati, negli ultimi anni, e introducendone di nuovi); **(2)** delle Linee Guida dello stesso Dipartimento della Funzione Pubblica n° 4 del 28/11/2019 sulla valutazione partecipativa nelle pubbliche amministrazioni (proseguendo nell'implementazione del sistema); **(3)** della delibera CIVIT n° 22/2011 e della Direttiva n° 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il tutto secondo la **logica di gradualità e miglioramento continuo della pianificazione della performance.**

**In coerenza con la necessità di raccordare i processi organizzativi e strategici dell'Ente, si ricorda che il presente documento è concepito e redatto come parte integrate del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026. Di esso costituisce un allegato integrante, e ad esso si rimanda, pertanto, per tutto quanto riguarda i contenuti relativi alla descrizione dell'identità dell'Agenzia, all'analisi del contesto interno ed esterno, all'assetto organizzativo dell'Ente, al capitale umano, all'organizzazione del lavoro agile, alla formazione del personale.**

All'interno di questo documento sono, quindi, contenuti:

- ✓ l'albero della *performance*;
- ✓ gli obiettivi strategici;
- ✓ gli obiettivi operativi di *performance*;
- ✓ gli indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance*.



Nella stesura del Piano sono stati rispettati i seguenti principi generali:

- ✓ **immediata intelligibilità:** il Piano è volutamente di dimensioni contenute e facilmente comprensibile anche agli *stakeholders* esterni, dal momento che è articolato in una parte principale più descrittiva ed in una serie di allegati contenenti tutti i contenuti e gli approfondimenti tecnici ritenuti necessari;
- ✓ **veridicità e verificabilità:** i contenuti del Piano corrispondono alla realtà; sono state chiaramente definite le fasi, i tempi e le modalità del processo per la predisposizione del piano, e sono stati indicati gli attori che sono intervenuti ed il loro ruolo;
- ✓ **partecipazione:** nel processo che ha portato alla definizione degli obiettivi strategici ed operativi sono stati coinvolti tutti i funzionari responsabili dei Servizi dell’Agenzia, che, in mancanza di dirigenti, sono i soggetti chiamati, insieme alla Direzione Generale, alla responsabilità della realizzazione delle attività necessarie per il conseguimento degli obiettivi;
- ✓ **coerenza interna ed esterna:** i contenuti del Piano sono coerenti con il contesto di riferimento (coerenza esterna) e con gli strumenti e le risorse (umane, strumentali e finanziarie) disponibili (coerenza interna);
- ✓ **orizzonte pluriennale:** l’arco temporale di riferimento del Piano è il triennio (2024-2026), con scomposizione in obiettivi annuali (2024), secondo una logica di scorrimento.

In considerazione del quadro normativo nazionale di riferimento (Legge 6/11/2012, n° 190 e ss.mm.ii. e D. Lgs. 14/03/ 2013, n° 33 e ss.mm.ii.), il Piano è stato, come di consueto, integrato con gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza indicati nel **Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) dell’Agenzia per il triennio 2024-2026** (consultabile nella Sezione “*Amministrazione Trasparente/Disposizioni Generali*” del sito web istituzionale [www.aptbasilicata.it](http://www.aptbasilicata.it)). Tanto anche in coerenza con le direttive dell’A.N.A.C. in materia, che sottolineano la necessità di operare una **“sostanziale integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance”**, cosicché **“alle misure programmate nel P.T.P.C.T. devono corrispondere specifici obiettivi nel Piano della Performance”** e **“nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all’anticorruzione e alla trasparenza”**. La trasparenza dell’attività amministrativa, in particolare, oltre a costituire livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell’art. 117, comma 1, lett. m), della Costituzione (art. 1, comma 15, Legge n° 190/2012 e ss.mm.ii.), rappresenta, infatti, anche la migliore politica **“a costo zero”** contro la corruzione: ragione per cui **“la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi in obiettivi organizzativi ed individuali”** (art. 10, comma 3, D. Lgs. n° 33/2013 e ss.mm.ii.).

Come nota ulteriore, si comunica che la misurazione e valutazione delle Performance, a partire dal 2022, viene svolta seguendo quanto previsto dal nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance modificato a seguito della nota della Regione Basilicata in data 15/03/22 e delle considerazioni ricevute dall’OIV.



Come evidenziato, il presente Piano è stato redatto in uno con la redazione del Piano Integrato delle Azioni Organizzative. L'approvazione ha subito uno slittamento rispetto a quanto previsto a causa delle oggettive difficoltà legate alla gravosa carenza di organico in cui versa la struttura, dovuta ai pensionamenti di questi anni e alla necessaria assunzione in carico delle precise dinamiche tecniche e operative dell'unico funzionario in ruolo al Servizio Risorse Umane (solo recentemente entrato in servizio in Agenzia), nonché al protrarsi del proficuo confronto istruttorio in merito al recepimento del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP) da parte della Regione Basilicata che, a seguito di interlocuzioni, ha determinato le modifiche recepite nel PTFP di cui all'Allegato 2 del PIAO.

**Ciononostante, la gestione del ciclo della performance non ha subito rallentamenti grazie alla condivisione del quadro complessivo degli Obiettivi Strategici e Operativi, e al costante confronto della Direzione Generale con i funzionari tutti, e in particolare con i titolari di incarico di Posizione Organizzativa. Ne sono valida testimonianza la sana programmazione delle attività e i risultati conseguiti finora dall'Agenzia, con i benefici derivanti a tutto il sistema turistico regionale.**



## Le risorse finanziarie

L'A.P.T. provvede alle spese di funzionamento e di attività con le risorse derivanti dalle entrate indicate dall'art. 18 della L.R. n° 7/2008:

- a) redditi e proventi patrimoniali e di gestione;
- b) finanziamenti, contributi e rimborsi da parte della Regione in funzione degli incarichi affidati;
- c) corrispettivi, finanziamenti, contributi e rimborsi da parte di enti locali territoriali, di altri enti pubblici e di privati committenti, connessi all'esercizio di incarichi affidati all'Agenzia

Oltre che sui trasferimenti ordinari da parte della Regione (contributo ordinario per le spese di funzionamento dell'importo annuo di euro 2.600.000,00), l'A.P.T. può contare, quindi, sia su trasferimenti regionali straordinari, in funzione di specifici incarichi affidati, che su quote di compartecipazione da parte di Enti Locali e di altri soggetti pubblici e privati, per iniziative congiunte realizzate con la regia dell'A.P.T. Dal 1° gennaio 2016 l'Agenzia utilizza il Sistema Informativo Contabile SIC regionale in ottemperanza alle norme ed indirizzi regionali finalizzati all'armonizzazione contabile prevista dal D.Lgs. n° 118/2001 e ss.mm.ii.

I dati riportati nelle tabelle che seguono evidenziano come l'Agenzia goda di un buono stato di "salute finanziaria" in termini di equilibri finanziari, economici e patrimoniali, tenendo conto dei vincoli di bilancio e del proprio sistema contabile.

Tabella n. 5 - Composizione delle entrate - Titolo		Dati consuntivo approvato		Dati consuntivo approvato		Dati consuntivo da approvare	
		2021		2022		2023	
		Accertamenti	% sul totale	Accertamenti	% sul totale	Accertamenti	% sul totale
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	2010100- Trasferimenti correnti da Amm. Pubb	4.262.937,50	72,61%	5.779.834,72	67,74%	6.160.940,81	61,22%
Titolo 3 - Entrate extratributarie	3050000 Rimborsi e altre entrate correnti	10.318,33	0,18%	60.483,75	0,71%	96.121,36	0,96%
Titolo 4 - Entrate in conto capitale	4030000 Altri trasferimenti in conto capitale	1.598.087,53	27,22%	2.692.081,00	31,55%	3.806.464,97	37,82%
		5.871.343,36	100,00%	8.532.399,47	100,00%	10.063.527,14	100,00%

Tabella n. 6 - Indicatori realizzazione delle Ent		Dati consuntivo approvato			Dati consuntivo approvato			Dati consuntivo da approvare		
		2021			2022			2023		
		Accertamenti	Riscossioni	% realizz	Accertamenti	Riscossioni	% realizz	Accertamenti	Riscossioni	% realizz
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	2010100- Trasferimenti correnti da Amm.Pubb.	4.262.937,50	4.262.937,50	100,00%	5.779.834,72	4.534.664,78	78,46%	6.160.940,81	4.033.222,04	65,46%
Titolo 3 - Entrate extratributarie	3050000 Rimborsi e altre entrate correnti	10.318,33	10.318,33	100,00%	60.483,75	60.483,75	100,00%	96.121,36	79.801,36	83,02%
Titolo 4 - Entrate in conto capitale	4030000 Altri trasferimenti in conto capitale	1.598.087,53	1.380.989,42	86,42%	2.692.081,00	335.329,30	12,46%	3.806.464,97	2.122.021,13	55,75%
		5.871.343,36	5.654.245,25	96,30%	8.532.399,47	4.930.477,83	57,79%	10.063.527,14	6.235.044,53	61,96%



Tabella n. 7 - Dinamica della spesa effettiva		Dati consuntivo approvato		Dati consuntivo approvato		Dati consuntivo da approvare	
		2021		2022		2023	
		Impegni	% sul totale	Impegni	% sul totale	Impegni	% sul totale
Titolo 1 - Spese correnti							
Macroaggregato 101	Redditi da lavoro dipendente	814.217,59	13,16%	846.134,20	16,76%	672.644,45	6,10%
Macroaggregato 102	Imposte e tasse	71.291,36	1,15%	66.491,05	1,32%	68.468,48	0,62%
Macroaggregato 103	Acquisto beni e servizi	3.129.695,62	50,57%	3.229.384,69	63,95%	4.513.642,33	40,94%
Macroaggregato 104	Trasferimenti Correnti	139.187,58	2,25%	113.682,88	2,25%	1.405.568,21	12,75%
Macroaggregato 110	Altre spese correnti	9.000,00	0,15%	28.556,02	0,57%	26.669,36	0,24%
							0,00%
Titolo 2- Spese in conto capitale							0,00%
Macroaggregato 202	Investimenti fissi lordi	99.371,61	1,61%	3.355,00	0,07%	59.477,95	0,54%
Macroaggregato 204	Trasferimenti in c/capitale	1.331.354,69	21,51%	402.125,21	7,96%	2.121.291,59	19,24%
Macroaggregato 205	Altre spese in c/capitale	594.980,11	9,61%	360.109,72	7,13%	2.156.872,06	19,56%
		6.189.098,56	100,00%	5.049.838,77	100,00%	11.024.634,43	100,00%

Tabella n. 8 - Indicatori di realizzazione della spesa (in c/competenza)		Dati consuntivo approvato			Dati consuntivo approvato			Dati consuntivo da approvare		
		2021			2022			2023		
		Impegni	Pagamenti	%real	Impegni	Pagamenti	%real	Impegni	Pagamenti	%real
Titolo 1 - Spese correnti		4.163.392,15	2.722.028,87	65,38%	4.284.248,84	2.926.488,23	68,31%	6.686.992,83	3.521.537,67	52,66%
Titolo 2- Spese in conto capitale		2.025.706,41	1.673.149,32	82,60%	765.589,93	89.044,38	11,63%	4.337.641,60	1.995.349,11	46,00%
		6.189.098,56	4.395.178,19	71,01%	5.049.838,77	3.015.532,61	59,72%	11.024.634,43	5.516.886,78	50,04%

## 1.1 Mandato istituzionale e mission

Il “mandato istituzionale” definisce il perimetro nel quale le amministrazioni possono e devono operare sulla base delle loro attribuzioni/competenze istituzionali, in raccordo con gli altri attori, pubblici e privati, che si collocano nello stesso contesto istituzionale.

La “mission” identifica, invece, all’interno del mandato istituzionale, la ragion d’essere e l’ambito in cui le amministrazioni operano in termini di politiche e azioni perseguite. La mission rappresenta l’esplicitazione dei capisaldi strategici che guidano la selezione degli obiettivi che le amministrazioni intendono perseguire attraverso il proprio operato. Si differenzia dal mandato istituzionale per la sua connotazione di “interpretazione” del mandato stesso, tenendo conto dell’indirizzo politico, delle attese degli stakeholder e dello specifico momento storico.

In base alla legge istitutiva e allo Statuto, il mandato istituzionale dell’A.P.T. è quello di “promuovere, in accordo con la programmazione regionale, lo sviluppo turistico delle risorse locali regionali, attraverso azioni tese a caratterizzare, valorizzare e pubblicizzare in maniera integrata l’insieme delle risorse storiche, naturali, culturali e paesaggistiche locali, compresi i prodotti dell’agricoltura e dell’artigianato locale, per aumentare l’attrattività turistica del territorio e favorire nuove forme di sviluppo economico”. Il vigente Piano Turistico Regionale (approvato con la D.C.R. n° 579 del 3/08/2009) conferma che l’Agenzia è chiamata a svolgere un’attività di promozione del territorio della Basilicata nelle sue molteplici valenze e potenzialità (risorse turistiche, culturali, ambientali, agro-alimentari, etc.), sui mercati nazionali ed internazionali e in sinergia con altri attori, pubblici e privati, operanti nel settore.

All’interno di tale mandato, l’A.P.T. intende **confermarsi nel proprio ruolo istituzionale di soggetto promotore dello sviluppo turistico della Regione Basilicata all’interno del Sistema**



**Turistico Regionale, così da concorrere allo sviluppo locale utilizzando la promozione territoriale come leva strategica.** Tanto con l'obiettivo di rendere la sua azione sempre più rispondente alle aspettative e alle attese dei suoi principali interlocutori.

La *mission* dell'A.P.T., in questo periodo emergenziale meglio descritto *infra* al paragrafo 3, è, quindi, quella di **rispondere alle sfide della crisi che ha investito il settore del turismo a livello globale**, con azioni di posizionamento del prodotto "Basilicata" e di indirizzo e sostegno alla filiera nel fronteggiare l'incertezza legata al COVID-19. Il che passa necessariamente attraverso il **miglioramento della qualità dei servizi e dell'efficacia ed efficienza dell'azione complessiva dell'Agenzia**. Migliorare i servizi ed il rapporto con gli *stakeholder*, realizzare azioni ed interventi sempre più efficaci, sviluppare la capacità di utilizzare tutte le leve gestionali disponibili per governare il cambiamento all'interno e all'esterno dell'organizzazione, rafforzare le competenze professionali del personale, creare un clima organizzativo favorevole al cambiamento, considerare il contesto esterno come una risorsa, sono solo alcune delle priorità verso le quali l'A.P.T. continuerà ad indirizzare i propri sforzi anche nel prossimo triennio.

A tal fine, l'azione dell'Agenzia anche nel prossimo triennio si articolerà secondo **nr. 4 Aree strategiche**, che, nella logica dell'albero della *performance* di cui al paragrafo successivo, costituiscono le prospettive in cui il mandato istituzionale e la *mission* delle amministrazioni vengono idealmente scomposti e specificati, e che voi vengono, a loro volta, declinati in obiettivi strategici (v., *infra*, par. 4). Come sottolineato dalla CIVIT nella delibera n° 112/2010, le aree strategiche non vanno confuse con la struttura organizzativa, dal momento che, a seconda delle peculiarità delle singole realtà, possono essere trasversali a più unità organizzative oppure corrispondere ad una sola unità organizzativa.

Nel caso dell'A.P.T. le Aree strategiche riflettono la trasversalità dell'attività complessiva dell'Agenzia e sono state articolate secondo il criterio dell'*outcome*, al fine di rendere immediatamente intellegibile agli *stakeholders* la finalizzazione dell'attività dell'Ente rispetto ai loro bisogni e alle loro aspettative. Esse sono quelle di seguito specificate:

- 1) **Asset Valorizzazione e Promozione** - *Outcome*: Promuovere il *brand* territoriale "Basilicata Turistica" attraverso la valorizzazione dell'insieme delle risorse turistiche, culturali, ambientali e agroalimentari regionali, in ambito nazionale ed internazionale, secondo i programmi e piani strategici regionali - Valorizzare il patrimonio culturale e ambientale in ottica di fruizione turistica, anche attraverso la realizzazione di attrattori di nuova generazione - Rafforzare il sistema di offerta regionale mediante azioni di sostegno e accompagnamento alla creazione di consorzi, associazioni, partnership pubblico/privato, reti di impresa, club di prodotto, itinerari tematici, sistemi turistici locali, nonché mediante lo sviluppo delle diverse forme di turismo
- 2) **Asset Marketing** - *Outcome*: Sviluppare e incrementare i flussi turistici (arrivi e presenze) attraverso mirate strategie e azioni di comunicazione e marketing territoriale, sia off-line che in ambiente digitale
- 3) **Asset Relazioni Esterne** - *Outcome*: Rafforzare il dialogo e la trasparenza con il mondo degli operatori ed utenti, potenziando la digitalizzazione di accesso alle informazioni e alle relazioni con l'APT - Garantire gli adempimenti istituzionali riguardanti le strutture ricettive della Basilicata - Sviluppare e gestire i sistemi informativi in/out APT - Ampliare e rafforzare la rete di relazioni con altri soggetti pubblici e privati operanti nel settore del turismo anche al fine di realizzare progetti di interesse comune



- 4) **Asset Supporto Gestionale - *Outcome***: Realizzare l'innovazione gestionale e lo sviluppo organizzativo. Tale area strategica identifica tutte le attività ed i processi di organizzazione, funzionamento e gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali dell'Agenzia, nonché le attività alle quali l'intera Agenzia - e, quindi, tutte le sue strutture organizzative - sono chiamate in base a specifiche disposizioni di legge (obblighi di pubblicazione ex D. Lgs. n° 33/2013; adempimenti ex D. Lg. n° 150/2009; adempimenti previsti dal Codice dell'Amministrazione Digitale, etc.). Si tratta, quindi, di un'area trasversale rispetto alle funzioni e ai compiti più squisitamente tecnici dell'A.P.T. (cd. attività *core*) che riveste un ruolo fondamentale, di supporto, per la sua gestione complessiva e per garantire l'efficienza e l'efficacia dell'intera sua azione.

## 1.2 Albero della *performance*

L'albero della *performance* è una mappa logica che rappresenta graficamente i legami tra mandato istituzionale, *mission*, aree strategiche, obiettivi strategici e obiettivi operativi.

Riportato in allegato, esso fornisce la rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della *performance* dell'A.P.T.

## 2 Analisi del contesto

L'analisi del contesto è un "processo conoscitivo" che l'amministrazione compie nel momento in cui si *accinge a definire le proprie strategie ed ha lo scopo di:*

- ✓ fornire una visione integrata della situazione in cui l'amministrazione va ad operare;
- ✓ stimare preliminarmente le potenziali interazioni e sinergie con i soggetti coinvolti nell'attuazione delle strategie che si intendono realizzare;
- ✓ verificare i vincoli e le opportunità offerte dall'ambiente di riferimento;
- ✓ verificare i punti di forza e i punti di debolezza che caratterizzano la propria organizzazione rispetto alle strategie da realizzare.

Tale analisi è stata effettuata dalla Direzione Generale dell'A.P.T. con il supporto dei Responsabili dei Servizi dell'Agenzia e il coinvolgimento dei suoi principali stakeholders (esterni e interni), e ha riguardato sia il contesto esterno che il contesto interno. I risultati di tale analisi, descritti analiticamente, *infra*, ai paragrafi 2.1 e 2.2, sono poi rappresentati sinteticamente nella tabella "Analisi SWOT" riportata al successivo paragrafo 2.3.

### 2.1 Contesto esterno

L'analisi del contesto esterno favorisce l'individuazione delle variabili più significative dell'ambiente in cui l'amministrazione si inserisce e rispetto alle quali deve orientare la propria azione. Essa è finalizzata ad individuare le criticità, ma anche le opportunità da cogliere per migliorare la *performance*.

- **L'analisi del contesto generale** evidenzia come, nello svolgimento della sua azione, l'A.P.T. si trovi ad operare in una realtà che, dall'uscita del periodo pandemico, mantiene ancora elevati margini di incertezza e di variabilità delle preferenze dei viaggiatori. Una caratteristica che determina molta parte dell'azione strategica dell'Agenzia è determinata dall'exasperarsi delle condizioni di competitività del mercato turistico nazionale e internazionale, oltre che dall'aggravarsi delle condizioni di crisi economica (soprattutto riferita al mercato domestico) e geopolitica internazionale. Dai dati disponibili (monitorati dall'Area C.E.D. dell'A.P.T. e mensilmente pubblicati nel portale istituzionale, area operatori) risulta evidente la ripresa dei flussi complessivi, sostenuti soprattutto dalla quota di turismo internazionale.

#### - L'analisi del contesto specifico dell'A.P.T.

Gli *stakeholder* sono i "portatori di interessi" nei confronti di un'organizzazione e, cioè, coloro che:

- contribuiscono alla realizzazione della missione istituzionale dell'organizzazione;
- sono in grado di influenzare, con le loro molteplici decisioni (di spesa, di investimento, di collaborazione, di regolazione e controllo), l'attività dell'organizzazione ed il raggiungimento dei suoi obiettivi;
- vengono, a loro volta, influenzati dalle scelte ed attività dell'organizzazione.



Così definiti, gli *stakeholder* che l'A.P.T. ha individuato sono quelli di seguito indicati:

- **Le istituzioni**

Sono gli *“stakeholder chiave”* dell’Agenzia, quelli che controllano fattori rilevanti per la definizione o l’implementazione del Piano della *performance*, dalle attività che l’Agenzia può realizzare alle risorse finanziarie con cui può realizzarle. Da questo punto di vista, interlocutori privilegiati dell’A.P.T. sono la Regione, il Ministero del Turismo, l’Unione Europea e gli Enti Locali, con cui l’Agenzia interagisce e collabora, creando sinergie per lo svolgimento della propria attività

- **I partners (attuali o potenziali)**

Sono gli enti, le associazioni, i consorzi di operatori turistici, gli organismi culturali, comprese le associazioni pro-loco, i tour-operator e gli operatori turistici, singoli o associati, etc., vale a dire tutti i soggetti con cui l’Agenzia interagisce (o potrebbe interagire) nello svolgimento dei suoi compiti

- **Gli utenti**

Sono i destinatari dell’attività dell’Agenzia - enti locali, soggetti pubblici e privati, singoli o associati, che operano nel settore turistico, gli operatori di categoria e le associazioni del settore, i turisti, etc. - ai quali l’A.P.T. fornisce assistenza tecnica, consulenza ed informazioni nelle materie di sua competenza

- **I mass media**

Sono gli stakeholder nei confronti dei quali l’Agenzia svolge una fondamentale attività di relazioni pubbliche e di informazione, finalizzata alla promozione territoriale

- **I dipendenti e i collaboratori**

Rappresentano la struttura portante dell’Agenzia, consentendole lo svolgimento del suo mandato istituzionale e la realizzazione della sua mission

- **I fornitori**

Anch’essi, come le risorse umane, sono indispensabili per lo svolgimento dell’attività complessiva dell’Agenzia

L’Agenzia ha acquisito col tempo sempre maggiore consapevolezza del fatto che, per realizzare efficacemente il suo mandato e la sua *mission*, deve **“aprirsi sempre più verso l’esterno”**, non solo promuovendo sempre maggiori livelli di trasparenza, ma anche **interloquendo sempre più con tutti i suoi stakeholder**.

Tanto sia al fine di “rilevare il grado di soddisfazione dei destinatari della sua attività e dei suoi servizi anche attraverso modalità interattive” (art. 8, comma 1, lett. c), del D. Lgs. n° 150/2009) sia al fine di promuovere “lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione” (art. 8, comma 1, lett. e), del D. Lgs. n° 150/2009).



In tale ottica:

➤ l'adozione delle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica n° 4 del 28/11/2019 sulla **“valutazione partecipativa nelle pubbliche amministrazioni”** (sebbene non ancora recepite dal SMVP regionale) hanno rappresentato, per l'A.P.T., l'occasione per proseguire nel processo, avviato nel 2019, di **graduale implementazione di un adeguato sistema di valutazione del grado di soddisfazione degli utenti esterni**. Le nuove linee guida riprendono un concetto chiave già introdotto dal D. Lgs. 25/05/2017, n° 74 (di modifica del D. Lgs. n° 150/2009) e, cioè, l'importanza, per un'amministrazione che non voglia essere “autoreferenziale”, di coinvolgere i cittadini e gli utenti nel processo di misurazione della *performance* organizzativa (art. 8, comma 1, lett. c), del D. Lgs. n° 150/2009), e forniscono indicazioni metodologiche in ordine alle modalità attraverso le quali assicurare detto coinvolgimento.

➤ la graduale implementazione di un adeguato sistema di valutazione del grado di soddisfazione degli utenti esterni dell'A.P.T. determina l'avvio di una revisione della Carta dei Servizi dell'Agenzia al fine di adeguare servizi e standard di qualità al nuovo contesto esterno e interno di riferimento.

➤ l'A.P.T. continuerà nella gestione dell'interlocuzione con la **rete di soggetti pubblici e privati operanti a vario titolo nel settore del turismo**, stipulando accordi, convenzioni e protocolli d'intesa per la realizzazione di progetti di interesse comune.

## 2.2 Contesto interno

Sviluppare l'analisi del contesto interno significa individuare i punti di forza e i punti di debolezza dell'organizzazione. L'analisi del contesto interno deve riguardare, infatti, almeno le seguenti dimensioni:

- l'organizzazione, che comprende l'organigramma, l'individuazione dei centri di responsabilità e, ove presenti delle "corresponsabilità", l'articolazione territoriale dell'amministrazione, il personale in servizio, ecc.;
- le risorse strumentali ed economiche, vale a dire le infrastrutture (tecnologiche e non) che sono strumentali al raggiungimento degli obiettivi;
- le risorse umane e, quindi, le conoscenze, le capacità, le attitudini, i comportamenti, il turn-over e i valori dominanti dei soggetti che operano nell'organizzazione;
- la "salute finanziaria", intesa in termini di equilibri finanziari, economici e patrimoniali, tenendo conto dei vincoli di bilancio e dei sistemi contabili propri dell'amministrazione.

Richiamando ed integrando i dati sull'organizzazione, le risorse umane, le risorse strumentali e finanziarie, nonché lo stato di “salute finanziaria” dell'A.P.T., già illustrati nelle precedenti sezioni del Piano, è possibile sintetizzare quelli che sono i principali punti di forza e di debolezza dell'Agenzia.



### ➤ *Principali punti di forza*

I principali punti di forza dell'A.P.T. sono rappresentati da:

- ✓ Qualità delle **risorse umane** che, nonostante il perdurante e sempre più consistente sottodimensionamento dell'organico, riescono: **(a)** a conseguire risultati sempre positivi di *performance*; **(b)** ad adattarsi prontamente ai cambiamenti del contesto di riferimento, anche significativi ed improvvisi, come nel caso della ridefinizione delle politiche, delle azioni e dell'organizzazione del lavoro, o in caso di riorganizzazioni della struttura, che si è resa necessaria già nel 2020 e continuata nel 2021, a causa dell'emergenza COVID-19 e nel 2022 per il pensionamento di una risorsa di qualificata esperienza e responsabilità;
- ✓ Capacità di operare secondo i principi della **programmazione strategica**, il che ha consentito di raggiungere prestigiosi risultati e acquisire un migliore posizionamento di marketing a livello nazionale e internazionale;
- ✓ **Snellezza e qualità organizzativa e gestionale**, dovuta all'implementazione di un modello operativo basato sulla collaborazione tra i diversi Servizi, dalla razionalizzazione delle attività, dall'oculatazza della distribuzione delle mansioni e dell'acquisizione di servizi di supporto laddove strettamente necessario;
- ✓ **Gestione finanziaria oculata e attenta** che assicura: **(a)** la veridicità delle previsioni di entrata e di compatibilità delle previsioni di spesa del bilancio annuale e pluriennale di previsione; **(b)** la verifica periodica dello stato di accertamento delle entrate e di impegno delle spese; **(c)** la regolare tenuta della contabilità economico-patrimoniale e la salvaguardia degli equilibri finanziari e complessivi della gestione e dei vincoli di finanzia pubblica. La tempestività nel far fronte agli impegni di pagamento assunti dall'Agenzia testimonia, inoltre, la capacità di programmazione nell'impiego delle risorse e l'adeguatezza del sistema di monitoraggio dei flussi finanziari: entrambe condizioni essenziali per assicurare un buon grado di liquidità operativa.

### ➤ *Principali punti di debolezza*

I principali punti di debolezza dell'A.P.T. sono:

- ✓ il **sottodimensionamento quantitativo e qualitativo dell'organico**

Accanto alla prosecuzione del processo di sviluppo e valorizzazione del personale anche attraverso la leva delle politiche formative, occorre, quindi, completare il recupero dei livelli di organico precedenti ai recenti posizionamenti in quiescenza. Tanto al fine di dotare l'Agenzia di almeno alcune delle professionalità indispensabili per il suo funzionamento, sfruttando al massimo le facoltà assunzionali consentite dalla normativa di riferimento in materia di limiti di spesa.
- ✓ **l'insufficienza delle risorse strumentali**

L'analisi condotta ha confermato: **(1)** che il Sistema informativo interno prevede soluzioni non sempre interagenti fra loro, che permettono, quindi, la gestione delle singole attività, ma non risultano sempre efficaci in termini di "completezza" ed "integrità" delle informazioni necessarie; **(2)** che mancano, inoltre, o, se presenti,



devono essere aggiornati/migliorati, i software necessari per l'avvio del processo di digitalizzazione dell'Agenzia in conformità alle disposizioni del D. Lgs. n° 82/2005 e ss.mm.ii. (cd. Codice dell'Amministrazione Digitale). A tal fine è stata avviata un'azione volta ad acquisire un servizio di "audit informatico aziendale", per la razionalizzazione e il miglioramento dei servizi al fine di conseguire gli obiettivi del sistema pubblico nazionale nell'attuazione del Piano per la Transizione Digitale.

✓ **l'insufficienza delle risorse finanziarie**

Le risorse finanziarie sulle quali l'A.P.T. può contare se, da una parte, sono (appena) sufficienti all'attività ordinaria fin qui svolta, sono senz'altro inadeguate per consentire all'Agenzia di compiere quel "salto di qualità" necessario per riaffermarsi nel suo ruolo di soggetto promotore dello sviluppo turistico della Basilicata. Lo stesso contributo ordinario, consolidatosi sul valore di € 2.600.000,00, se visto in un'ottica di necessario potenziamento delle risorse umane e strumentali, è insufficiente a garantire il superamento degli attuali punti di debolezza dell'Ente.

Anche nel 2024, come già avvenuto nelle passate annualità, occorre, quindi, continuare ad agire su due fronti: insistere affinché la Regione Basilicata aumenti il contributo ordinario e, allo stesso tempo, "intercettare" nuove fonti di finanziamento, che siano regionali, nazionali o europee.

### 2.3 Analisi Swot

Nella tabella che segue sono sintetizzati i risultati dell'analisi svolta nei paragrafi precedenti, così da fornire una visione integrata degli esiti della stessa in termini di opportunità/minacce per il contesto esterno e in termini di punti di forza/punti di debolezza per il contesto interno.

Tabella – Analisi swot

ANALISI SWOT		ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	
		PUNTI DI DEBOLEZZA	PUNTI DI FORZA
ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	OPPORTUNITÀ		- INTERAZIONI E SINERGIE CON GLI STAKEHOLDER - CAPACITÀ DI PROGRAMMAZIONE STRATEGICA - SNELLEZZA E QUALITÀ ORGANIZZATIVA E GESTIONALE - GESTIONE FINANZIARIA OCULATA E PERFORMANTE
	MINACCE	- SOTTODIMENSIONAMENTO QUANTITATIVO E QUALITATIVO DELL'ORGANICO - INSUFFICIENZA DELLE RISORSE STRUMENTALI - INSUFFICIENZA DELLE RISORSE FINANZIARIE	



### 3 Obiettivi Strategici

L'art. 10 del D. Lgs. n° 150/2009 e ss.mm.ii. prevede che il Piano della *Performance* debba indicare gli obiettivi che l'amministrazione intende raggiungere. L'art. 5 dello stesso D. Lgs. n° 150/2009 distingue tra obiettivi strategici ed obiettivi operativi in base al livello di rilevanza rispetto ai bisogni dell'utenza e all'orizzonte temporale di riferimento.

Come indicato dalle delibere CIVIT, all'interno della logica dell'albero della *performance* **gli obiettivi strategici rappresentano la declinazione delle aree strategiche delle amministrazioni**. Sono, infatti, **obiettivi di particolare rilevanza rispetto ai bisogni e alle attese degli stakeholder e al mandato istituzionale delle amministrazioni**, programmati su base triennale ed aggiornati annualmente sulla base delle priorità politiche delle amministrazioni e dei risultati raggiunti nell'anno precedente. Essi sono definiti dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i dirigenti e/o i responsabili delle unità organizzative, in coerenza con gli obiettivi di bilancio.

Nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance regionale (adottato con la D.G.R. n° 1391 del 28/12/2018), gli obiettivi strategici sono uno dei due elementi per la valutazione della *performance* organizzativa e possono essere obiettivi strategici di Ente e obiettivi strategici di struttura (ufficio, servizio, etc.).

Nel nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* dell'A.P.T., derivante dalla personalizzazione e contestualizzazione di quello regionale (v., *infra*, par. 6.4), in considerazione delle ridotte dimensioni dell'Agenzia e delle attività fortemente integrate tra le diverse strutture organizzative, gli obiettivi strategici, rilevanti ai fini della valutazione della *performance* organizzativa sia della Direzione Generale che dei Dirigenti e dei titolari di P.O., sono **obiettivi strategici di Ente**.

Gli obiettivi strategici dell'A.P.T. sono stati definiti tenendo conto che l'Agenzia persegue gli obiettivi stabiliti dalla programmazione regionale, dalle direttive regionali e dai piani annuali e/o pluriennali di attività approvati dalla Regione.

Nell'ambito di tale perimetro gli obiettivi strategici per il triennio 2023-2025 sono stati conseguentemente stabiliti in coerenza con il già citato **Piano Turistico Regionale di cui all'art. 4 della L.R. n° 7/2008**, con il **Piano delle attività e piano marketing 2024 dell'A.P.T.**, e in armonia con il **Piano Strategico del Marketing Turistico 2022-2026 adottato con Deliberazione del Direttore Generale n. 35 del 24/02/2022**.

Essi riflettono, pertanto, quello che, nonostante le criticità del contesto esterno di riferimento, è il **filo conduttore comune di tutti gli strumenti di programmazione e pianificazione dell'A.P.T.**, vale a dire l'articolazione della sua politica e delle sue attività "core" lungo tre linee direttrici complementari e sinergiche:

- **l'integrazione e diversificazione dell'offerta**
- **l'internazionalizzazione delle strategie di marketing e comunicazione**
- **l'innovazione dei metodi e degli strumenti di azione**

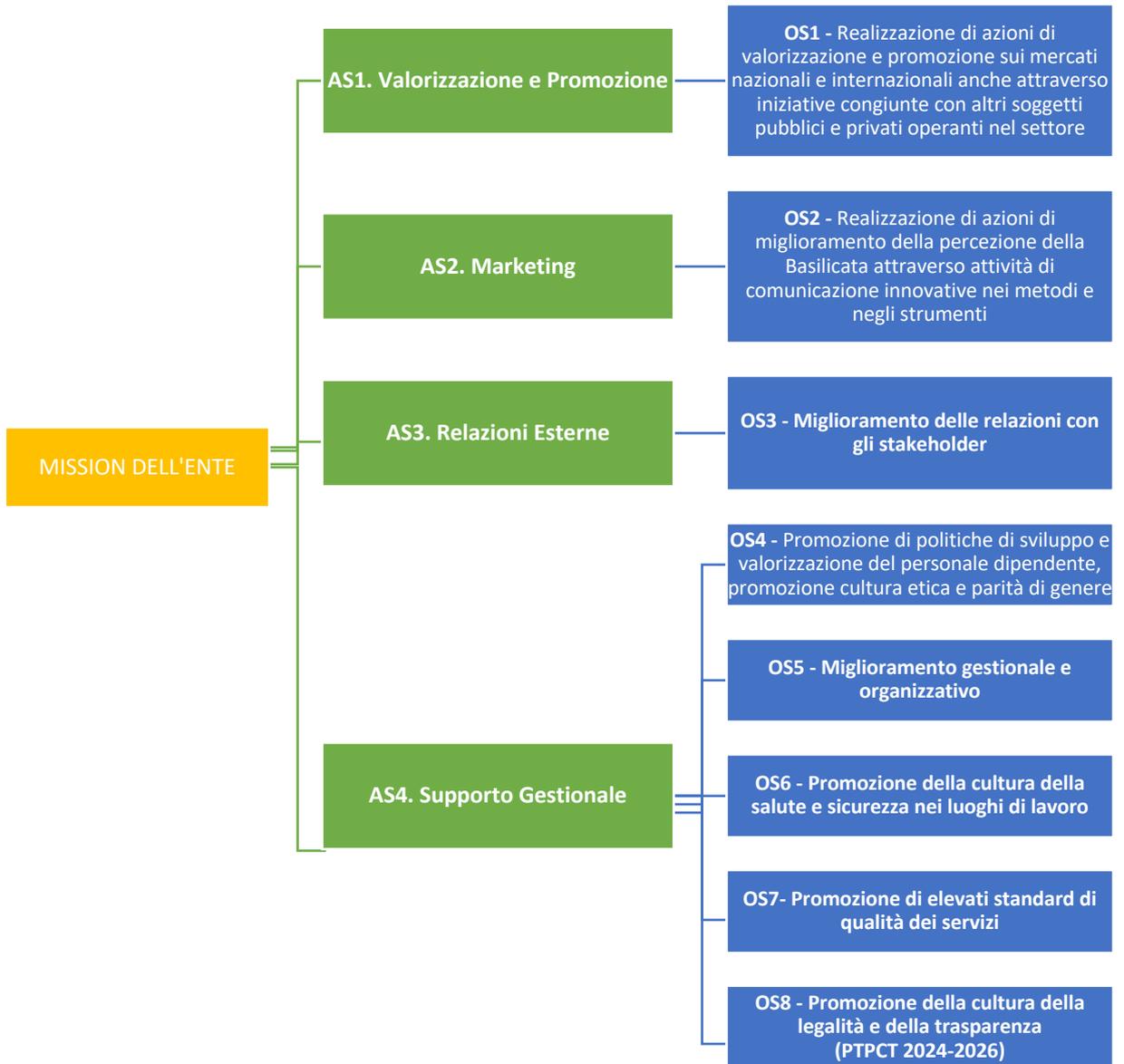


Nella definizione dei suddetti obiettivi sono state, poi, rispettate le disposizioni di cui all'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n° 150/2009, ai sensi del quale gli obiettivi devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente; g) correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Ad ogni obiettivo strategico è stato assegnato un peso (in termini percentuali), definito in base all'importanza degli obiettivi ai fini dell'attuazione della mission dell'Agenzia e all'impegno necessario per raggiungerli, e sono stati associati un *target* ed uno o più indicatori, definiti tenendo presente, per quanto applicabili, gli otto ambiti di misurazione e valutazione della *performance* di cui all'art. 8 del D. Lgs. n° 150/2009 e rispettando le indicazioni contenute nelle delibere CIVIT/ANAC e le prescrizioni dettate dal Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* dell'Agenzia.

Gli obiettivi strategici dell'A.P.T. per il triennio 2023-2025 (con relativi *target* ed indicatori di risultato analiticamente descritti negli allegati al Piano) sono quelli riportati alla pagina seguente, tutti assegnati alla **responsabilità del Direttore Generale**.





### 3.1 Tipologia di indicatori

In coerenza con il SMVP, gli indicatori che sono stati presi in considerazione nello sviluppo del presente Piano della *Performance* sono considerati **indicatori di risultato**. Gli indicatori di risultato misurano il grado di raggiungimento che un obiettivo o un'azione si propongono di conseguire. Essi si correlano sia agli obiettivi strategici che agli obiettivi operativi ed anche, ove occorra, alle singole azioni.

Gli indicatori di risultato sono distinti in indicatori di Quantità, Qualità e di Tempi:

- **Indicatori di QUANTITÀ:** sono correlati ai “volumi” prodotti ed alla intensità e continuità della prestazione lavorativa \_ Il giudizio si colloca su valori elevati quando sono state assicurate quantità di lavoro pienamente adeguate al fabbisogno e quando le attività sono state svolte con grande intensità e con notevole carico di lavoro
- **Indicatori di QUALITÀ:** sono correlati alla complessità e all'accuratezza del lavoro svolto, al numero degli errori, alla rispondenza di ciò che è stato fatto, a standard di lavoro e ai bisogni dell'utenza \_ Il giudizio si colloca su livelli elevati quando si commettono pochi errori, si lavora con molta cura ed attenzione, si assicurano prodotti ed attività particolarmente rispondenti alle richieste pervenute
- **Indicatori di TEMPO:** sono correlati al rispetto di tempi e scadenze \_ Il giudizio si colloca su livelli elevati se si opera rispettando sempre tempi e scadenze e quando si dimostra notevole impegno per stare nei tempi richiesti

A seconda degli obiettivi strategici e/o operativi definiti, è possibile che alcuni di questi indicatori non siano presenti, perché non rilevanti o non appropriati o non definibili. Almeno uno, però, deve essere sempre previsto e definito.

## 4 Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

All'interno della logica dell'albero della *performance* ogni obiettivo strategico stabilito nella fase precedente è articolato in obiettivi operativi, di norma di durata annuale, ad ognuno dei quali sono associati uno o più indicatori (con relativo *target=valore programmato o atteso*), e per ciascuno dei quali sono definite: **(1)** le azioni da porre in essere, con la relativa tempistica; **(2)** le risorse correlate; **(3)** le responsabilità organizzative, identificando, di norma, un solo responsabile per ciascun obiettivo operativo.

Nella logica del D. Lgs. n° 150/2009, gli obiettivi operativi possono essere:

- (i) **innovativi**: consistono nell'introduzione di processi nuovi finalizzati a un miglioramento della *performance* oppure orientati all'ampliamento dell'offerta di prodotti e servizi per l'utente interno/esterno;
- (ii) **di sviluppo**: sono legati allo sviluppo della struttura attuale, rispondendo ai principi di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa e all'introduzione di nuovi principi legislativi;
- (iii) **di mantenimento**: sono finalizzati al mantenimento degli standard raggiunti nella gestione dei servizi. Indicativamente, un obiettivo mantiene la natura di "innovativo" per non più di tre anni; successivamente diventa di "mantenimento" se l'attività prevista dall'obiettivo va a costituire parte dei processi ordinari oppure "di sviluppo" qualora siano previste ulteriori fasi di completamento dell'obiettivo.

Gli obiettivi operativi definiti dall'A.P.T. per l'anno 2023, con l'indicazione di tutti gli elementi richiesti dalla normativa di riferimento, sono riportati negli allegati al presente Piano e tengono conto sia delle disposizioni dettate dal nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* adottato dall'Agenzia (v., *infra*, par. 6.4) che dei rilievi e dei suggerimenti formulati dall'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito-O.I.V. Alcuni dei suddetti obiettivi sono obiettivi di mantenimento, altri di sviluppo, altri ancora innovativi "sfidanti, ma raggiungibili, in quanto correlati alle risorse disponibili". Tutti sono articolati in azioni.

### 4.1 Obiettivi assegnati ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione

In mancanza di Dirigenti, anche per il 2024 gli obiettivi operativi dell'A.P.T. sono assegnati ai Responsabili dei Servizi dell'Agenzia, che sono titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (i. e. Posizione Organizzativa) ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto "Funzioni Locali" del 16/11/22.

Questo spiega anche il perché della scelta, operata nel Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* dell'A.P.T., di non limitare necessariamente a tre gli obiettivi operativi delle P.O., dovendo queste farsi carico anche degli obiettivi operativi che, altrimenti, sarebbero assegnati ai Dirigenti.

Ad ogni titolare di posizione organizzativa sono assegnati specifici obiettivi operativi. Ogni obiettivo operativo si declina, poi, in azioni che i Responsabili svolgono di norma con il supporto del personale del comparto assegnato ai singoli Servizi o comunque funzionalmente utilizzato ai fini del raggiungimento degli obiettivi degli stessi.



## 5 Il processo seguito e le azioni di miglioramento del Ciclo di gestione della performance

### 5.1 Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del piano

Il presente Piano è stato redatto dalla Direzione Generale, nell'ambito delle sue specifiche competenze di pianificazione e programmazione dell'azione dell'Agenzia, che essa svolge sulla base delle linee di indirizzo strategico definite dai competenti organi regionali.

Nel processo che ha portato alla redazione del Piano sono stati coinvolti, oltre al Responsabile del Servizio "Risorse Umane" (funzione al momento ricoperta "ad interim" dalla Direzione Generale), anche i Responsabili degli altri Servizi dell'Agenzia (in particolar modo per quel che riguarda l'analisi del contesto esterno e interno e la definizione degli obiettivi operativi e la loro declinazione in azioni operative).

La redazione del Piano della *Performance* è proseguita in parallelo alla redazione del Bilancio di Previsione 2024 e Pluriennale 2024-2024, e in seguito con il PIAO, in stretta sinergia tra il Responsabile del Servizio "Risorse Umane" e il Responsabile del Servizio Finanziario dell'Agenzia.

I contenuti del Piano sono, quindi, coerenti con i contenuti della programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

### 5.2 Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione della performance

Nell'ottica di miglioramento continuo del Ciclo di gestione della *performance* e consapevoli della esiguità delle risorse (umane, economiche e strumentali) a tal fine disponibili, si ritiene di poter prevedere:

- ✓ di continuare a favorire l'**interazione anche con gli stakeholder esterni**, per individuarne e considerarne le aspettative e le attese, e di favorire l'interazione con l'O.I.V., anche durante l'implementazione del piano, per l'acquisizione di contributi e indicazioni di miglioramento;
- ✓ di **arricchire progressivamente i contenuti del Piano** secondo gli indirizzi e le linee guida della CIVIT/ANAC e del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- ✓ di dare **sempre maggiore centralità alla performance organizzativa**, definendo obiettivi (strategici e operativi) sempre più rilevanti con riferimento ai diversi ambiti della *performance* organizzativa indicati dall'art. 8 del D. Lgs. n° 150/2009, ed indicatori sempre più idonei a consentirne la misurazione e valutazione;
- ✓ di utilizzare i risultati della *performance* individuale, non solo ai fini dell'erogazione del trattamento economico accessorio e per l'attribuzione di progressioni economiche, ma anche per **individuare i gap di competenza e definire percorsi formativi e professionali specifici**.

### 5.3 Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Il presente Piano è stato redatto in coerenza con il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* dell'A.P.T. adottato con deliberazioni del Direttore Generale n° 74



dell'11.05.2020 e revisionato per l'ultima volta a seguito della nota dell'OIV del 15/03/2022 prot. num. 37613/16bf (e consultabile nella sezione "Amministrazione Trasparente/Performance" del sito web istituzionale [www.aptbasilicata.it](http://www.aptbasilicata.it)).

## 6 Allegati tecnici – Albero della *Performance* e Quadro di sintesi - Obiettivi strategici, obiettivi operativi, azioni

Negli allegati al presente Piano è esplicitata la mappa logica dei legami tra mandato istituzionale, *mission*, aree strategiche, obiettivi strategici ed operativi (All. 1).

All'albero della *performance* segue, infatti, la descrizione dettagliata degli obiettivi strategici triennale con i relativi indicatori e *target* e degli obiettivi operativi annuali con i relativi indicatori, *target* ed azioni (All. 2).

	<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>		<b>OBIETTIVO OPERATIVO</b>		<b>AZIONE</b>
<b>OS1</b>	Realizzazione di azioni di valorizzazione e promozione sui mercati nazionali e internazionali anche attraverso iniziative congiunte con altri soggetti pubblici e privati operanti nel settore	<b>OS1.1</b>	Implementazione progetti innovativi e Piano Strategico Marketing Turistico	<b>OS1.1a</b>	Implementazione progetto "turismo delle passioni"
<b>OS1.1b</b>				Implementazione progetto "turismo delle radici"	
<b>OS1.1c</b>				Definizione progetto "Giubileo-turismo religioso"	
<b>OS1.2</b>		Realizzazione di iniziative di promozione e valorizzazione nei mercati nazionali e internazionali	<b>OS1.2a</b>	Partecipazione ad eventi nazionali e internazionali	
			<b>OS1.2b</b>	Realizzazione educational tour per buyer	
			<b>OS1.2c</b>	Realizzazione educational tour per buyer specializzati in turismo delle origini	
			<b>OS1.2d</b>	Realizzazione giornata formativa per operatori turistici all'interno della III edizione della Borsa Roots-in "Turismo delle Origini"	
<b>OS1.3</b>		Azioni di posizionamento, promozione e valorizzazione integrata (artigianato, arte, accessibilità ...)	<b>OS1.3a</b>	Terza edizione Fucina Madre per artigianato artistico	
			<b>OS1.3b</b>	Giornata di studio su gaming come forma di comunicazione e promozione	
			<b>OS1.3c</b>	Finalizzazione progetto centenario Scotellaro, eventi di posizionamento, ...	
<b>OS1.4</b>		Implementazione progetti strategici e innovativi	<b>OS1.4a</b>	Strumenti di promozione innovativi: progetti sperimentali be.cultour, gaming, ...	
<b>OS1.5</b>	Accordi con Regione e altri Enti per attuazione progetti strategici	<b>OS1.5a</b>	Predisposizione e implementazione accordi		
<b>OS2</b>	Realizzazione di azioni di miglioramento della percezione della Basilicata attraverso attività di comunicazione	<b>OS2.1</b>	Campagna e prodotti di comunicazione relativi a progetti innovativi e Piano Strategico Marketing Turistico	<b>OS2.1a</b>	Definizione piano integrato di comunicazione progetto "turismo delle passioni"
				<b>OS2.1b</b>	Ideazione e realizzazione contenuti grafici e audiovisivi
				<b>OS2.1c</b>	Campagna di promozione presso Aeroporti di Puglia
				<b>OS2.1d</b>	Iniziative per Basilicata Comics & Games (Ulisse Fest, Linus Festival del Fumetto, Mostra Milanese)
		<b>OS2.2</b>		<b>OS2.2a</b>	Guida Basilicata bilingue in collaborazione con partner editoriale segmento glamour
				<b>OS2.2b</b>	Libro "turismo delle passioni"

	innovative nei metodi e negli strumenti		Nuovi prodotti editoriali per mercati internazionali e nazionali	<b>OS2.2c</b>	Pubblicazioni su progetti speciali (Scotellaro, Becultour, Comics and Games)		
				<b>OS2.2d</b>	Antologia lucana		
		<b>OS2.3</b>	Miglioramento e potenziamento presenza web			<b>OS2.3a</b>	Reportage con produzione materiali editoriali, fotografici e audiovisivi
						<b>OS2.3b</b>	Video e contenuti social per "Potenza città dei giovani"
						<b>OS2.3c</b>	Sito web "Matera Città Narrata"
						<b>OS2.3d</b>	Pubblicazione ritratti fotografici, pillole video, spot e materiali per la comunicazione
		<b>OS2.4</b>	Rinnovamento sezione informativa Basilicata Open Space			<b>OS2.3e</b>	Nuova sezione/sito web "Progetto Giubileo-turismo religioso"
						<b>OS2.4a</b>	Contenuti sala immersiva Open Space
		<b>OS2.5</b>	Campagne e format per media "mainstream"			<b>OS2.4b</b>	Mappa artistica e pannello informativo città di Matera
						<b>OS2.5a</b>	Format televisivo prodotto turistico balneare
<b>OS3</b>	Miglioramento relazioni con gli stakeholder	<b>OS3.1</b>	Miglioramento gestione del sistema ricettivo e statistico regionale	<b>OS3.1a</b>	Aggiornamento e adozione strumenti adeguamento SIST per nuova normativa nazionale		
				<b>OS3.1b</b>	Accompagnamento operatori per adeguamento a normativa nazionale strutture ricettive		
				<b>OS3.1c</b>	Aggiornamento e pubblicazione mensile dati provvisori del sistema statistico regionale		
		<b>OS3.2</b>	Miglioramento offerta di promo-commercializzazione e formativa per gli stakeholders	<b>OS3.2a</b>	Questionari di gradimento attività per operatori in occasione della borsa del turismo delle origini		
		<b>OS3.3</b>	'Potenziamento spazi open space			<b>OS3.3a</b>	Predisposizione sala multimediale e multifunzionale open space
						<b>OS3.3b</b>	Ospitalità e organizzazione di iniziative nella struttura Basilicata Open Space
<b>OS4</b>	Promozione di politiche di sviluppo e valorizzazione	<b>OS4.1</b>	Acquisizione e pubblicazione politica aziendale in conformità allo standard UNI/Pdr	<b>OS4.1a</b>	Predisposizione strumenti organizzativi dell'Agenzia al fine di conformarsi alla norma in oggetto		

	del personale dipendente, promozione cultura etica e parità di genere		125:2022 (Parità di genere)		
<b>OS5</b>	Miglioramento gestionale e organizzativo	<b>OS5.1</b>	Riorganizzazione attività connesse a bilancio e sistema informativo contabile	<b>OS5.1a</b>	Piattaforma archivio digitale APT a supporto del personale: archivio atti regionali (deliberazioni e determinazioni ) relativo ai finanziamenti erogati all'Agenzia per attività e progetti
				<b>OS5.1b</b>	Piattaforma archivio digitale APT a supporto del personale: situazione in tempo reale incassi e pagamenti Eventi, Pro-Loco, Four Seasons e Roots-In
				<b>OS5.1c</b>	Piattaforma archivio digitale APT a supporto del personale: implementazione nella sezione contratti delle quietanze F24 relative alla Imposta di bollo sui contratti pubblici per gli affidamenti superiori a 40 mila euro
				<b>OS5.1d</b>	Implementazione del servizio di conservazione digitale dei flussi degli ordinativi di pagamento e di incasso
		<b>OS5.2</b>	Miglioramento condizioni ambienti di lavoro sede di Potenza	<b>OS5.2a</b>	Completamento dei lavori di modernizzazione della rete LAN e delle apparecchiature di connessione degli uffici APT di Potenza
				<b>OS5.2b</b>	Sostituzione del Chiller Accoroni dell'impianto di climatizzazione della sede APT Basilicata di Potenza
				<b>OS5.2c</b>	Installazione un condizionatore nel "Locale Quadri Elettrici" del 4° piano della sede APT di Potenza per prevenire il surriscaldamento del nuovo rack contenente gli switches di rete
		<b>OS5.3</b>	Miglioramento delle operazioni dei processi e dei sistemi di gestione e controllo	<b>OS5.3a</b>	Adozione nuovo sistema protocollo
		<b>OS5.4</b>	Strumenti per il benessere organizzativo	<b>OS5.4a</b>	Adozione strumento per welfare integrativo
		<b>OS5.5</b>	Miglioramento gestione dell'Agenzia	<b>OS5.5a</b>	Realizzazione riunioni di coordinamento con le PO e/o con il personale per la condivisione di obiettivi, progetti e azioni

<b>OS6</b>	Promozione della cultura della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	<b>OS6.1</b>	Attivazione di strumenti di prevenzione degli incidenti (registro "near miss")	<b>OS6.1a</b>	Adozione del registro "near miss"
<b>OS7</b>	Promozione di elevati standard di qualità dei servizi	<b>OS7.1</b>	Aggiornamento della Carta dei Servizi	<b>OS7.1a</b>	Avvio aggiornamento Carta dei Servizi in funzione dei cambiamenti organizzativi dell'Agenzia
		<b>OS7.2</b>	Organizzazione Attività formative su piattaforma acquisti telematici e trasparenza	<b>OS7.2a</b>	Organizzazione incontri formativi sulla piattaforma acquisti telematici
				<b>OS7.2b</b>	Organizzazione incontri formativi sulla piattaforma trasparenza
<b>OS8</b>	Promozione della cultura della legalità e della trasparenza	<b>OS8.1</b>	Adeguamento dei dati in pubblicazione alla disciplina recata nell'alveo degli articoli 27 e 28 del Dlgs 36/2023 e delle Delibere gemelle adottate dall'Anac n. 264 e 601/2023 con relativa implementazione	<b>OS8.1a</b>	Adeguamento dei dati in pubblicazione alla disciplina recata nell'alveo degli articoli 27 e 28 del Dlgs 36/2023 e delle Delibere gemelle adottate dall'Anac n. 264 e 601/023
				<b>OS8.1b</b>	Monitoraggio in corso di anno del livello delle pubblicazioni.
		<b>OS8.2</b>	Monitoraggio e verifica di attuazione degli adempimenti in materia di Trasparenza indicati nella Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO.	<b>OS8.2a</b>	Avvio della fase sperimentale di attuazione delle politiche antiriciclaggio ai fini di una eventuale attuazione negli anni avvenire. Formazione ed affiancamento del nuovo personale assunto al fine di garantire l'attuazione della policy aziendale nei settori nevralgici.
		<b>OS8.3</b>	Avvio della fase sperimentale di attuazione delle politiche antiriciclaggio ai fini di una eventuale attuazione negli	<b>OS8.3a</b>	Monitoraggio attuazione di misure di prevenzione in corso di anno.

			anni avvenire. Formazione ed affiancamento del nuovo personale assunto al fine di garantire l'attuazione della policy aziendale nei settori nevralgici		
--	--	--	--	--	--

OBIETTIVO STRATEGICO (TRIENNALE)								OBIETTIVO OPERATIVO						AZIONI				
COD	DESCRIZIONE	INDICATORE			2024	2025	2026	PESO (**)	Cod.	DESCRIZIONE	Indicatore/I		Target	SERVIZIO	RESPONSABILE	Cod.	DESCRIZIONE	Dipendente/I
		Tipo (*)	Descrizione	Tipo (*)							Descrizione							
OS1	Realizzazione di azioni di valorizzazione e promozione sui mercati nazionali e internazionali anche attraverso iniziative congiunte con altri soggetti pubblici e privati operanti nel settore	Quantità	n° azioni	10	9	9	10%	OS1.1	Implementazione progetti innovativi e Piano Strategico Marketing Turistico	Quantità	n° iniziative realizzate	3	MARKETING - PROMOZIONE	S. Bruni	OS1.1a	Implementazione progetto "turismo delle passioni"	Di Feo, Berterame D.	
								OS1.1b	Implementazione progetto "turismo delle radici"	Di Feo Spatuzzi								
								OS1.1c	Definizione progetto "Giubileo-turismo religioso"	Di Feo Spatuzzi								
								OS1.2a	Partecipazione ad eventi nazionali e internazionali	Spatuzzi Berterame D. Di Feo								
								OS1.2b	Realizzazione educational tour per buyer	Di Feo								
OS1.2c	Realizzazione educational tour per buyer specializzati in turismo delle origini	Di Feo																
OS1.2d	Realizzazione giornata formativa per operatori turistici all'interno della III edizione della Borsa Root-in Turismo delle Origini	Di Feo																
OS1.3	Azioni di posizionamento, promozione e valorizzazione integrata (artigianato, arte, accessibilità ...)	Quantità	n. azioni	4	Progetti Strategici	R. Mancaniello	OS1.3a	Terza edizione Fucina Madre per artigianato artistico	Berterame D.									
OS1.4	Implementazione progetti strategici e innovativi	n. progetti	2	OS1.3b			Giornata di studio su gaming come forma di comunicazione e promozione	Berterame D.										
OS1.5	Accordi con Regione e altri Enti per attuazione progetti strategici	n. accordi	3	OS1.3c			Finalizzazione progetto centenario Scotellaro, eventi di posizionamento, ...	Berterame D. Covello										
OS1.4a	Strumenti di promozione innovativi: progetti sperimentali be.culture, gaming, ...	Berterame D.																
OS1.5a	Predisposizione e implementazione accordi	Berterame D.																
OS2	Realizzazione di azioni di miglioramento della percezione della Basilicata attraverso attività di comunicazione innovative nei metodi e negli strumenti	Quantità	n° progetti	6	6	6	15%	OS2.1	Campagna e prodotti di comunicazione relativi a progetti innovativi e Piano Strategico Marketing Turistico	Quantità	Azioni di comunicazione e	5	COMUNICAZIONE, EDITORIA, INFORMAZIONE TURISTICA	M.T. Lotto	OS2.1a	Definizione piano integrato di comunicazione progetto "turismo delle passioni"	Arcieri	
								OS2.1b	Ideazione e realizzazione contenuti grafici e audiovisivi	Arcieri								
								OS2.1c	Campagna di promozione presso Aeroporti di Puglia	Arcieri								
								OS2.1d	Iniziativa per Basilicata Comics & Games (Ulisse Fest, Linus Festival del Fumetto, Mostra Milanese)	Arcieri								
								OS2.2a	Guida Basilicata bilingue in collaborazione con partner editoriale segmento glamour	Arcieri								
								OS2.2b	Libro "turismo delle passioni"	Arcieri								
OS2.2c	Publicazioni su progetti speciali (Scotellaro, Bicultour, Comics and Games)	Arcieri																
OS2.2d	Antologia lucana	Arcieri																
OS2.3a	Reportage con produzione materiali editoriali, fotografici e audiovisivi	Arcieri																
OS2.3b	Video e contenuti social per "Potenza città dei giovani"	Arcieri																
OS2.3c	Sito web "Matera Città Narrata"	Arcieri																
OS2.3d	Pubblicazione ritratti fotografici, pillole video, spot e materiali per la comunicazione	Arcieri																
OS2.3e	Nuova sezione/sito web "Progetto Giubileo-turismo religioso"	Arcieri																
OS2.4a	Contenuti sala immersiva Open Space	Arcieri																
OS2.4b	Mappa artistica e pannello informativo città di Matera	Arcieri																
OS2.5a	Format televisivo prodotto turistico balneare	Arcieri																
OS3	Miglioramento relazioni con gli stakeholder	Quantità	n° iniziative	6	6	6	15%	OS3.1	Miglioramento gestione del sistema ricettivo e statistico regionale	Quantità	n° azioni	3	STATISTICA, RICETTIVITA' E INFORMAZIONE	M. Viscoglia	OS3.1a	Aggiornamento e adozione strumenti adeguamento SIST per nuova normativa nazionale		
								OS3.1b	Accompagnamento operatori per adeguamento a normativa nazionale strutture ricettive									
								OS3.1c	Aggiornamento e pubblicazione mensile dati provvisori del sistema statistico regionale									
OS3.2	Miglioramento offerta di promo-commercializzazione e formativa per gli stakeholders	Qualità	Realizzazione (si/no)	SI	MARKETING - PROMOZIONE	S. Bruni	OS3.2a	Questionari di gradimento attività per operatori in occasione della borsa del turismo delle origini	Di Feo									
OS3.3	Potenziamento spazi open space	Quantità	Realizzazione (si/no)	SI			Progetti Strategici	R. Mancaniello	OS3.3a	Predisposizione sala multimediale e multifunzionale open space	Berterame D.							
OS3.3b	Animazione e attività Basilicata Open Space	Quantità	n. eventi	10	R. Mancaniello	OS3.3b			Ospitalità e organizzazione di iniziative nella struttura Basilicata Open Space	Berterame D.								
OS4	Promozione di politiche di sviluppo e valorizzazione del personale dipendente, promozione cultura etica e parità di genere	Quantità	n° azioni	1	2	2	10%	OS4.1	Acquisizione e pubblicazione politica aziendale in conformità allo standard UNIPDr 125:2022 (Parità di genere)	Qualità	Realizzazione (si/no)	SI	PROGETTI STRATEGICI	Nicoletti	OS4.1a	Predisposizione strumenti organizzativi dell'Agenzia al fine di conformarsi alla norma in oggetto	Desantis	

OBIETTIVO STRATEGICO (TRIENNALE)							OBIETTIVO OPERATIVO						AZIONI																									
COD	DESCRIZIONE	INDICATORE			2023	2024	2025	PESO (**)	Cod.	DESCRIZIONE	Indicatore/I		Target	SERVIZIO	RESPONSABILE	Cod.	DESCRIZIONE	Dipendente/I																				
		Tipo (*)	Descrizione	Tipo (*)							Descrizione																											
OS5	Miglioramento gestionale e organizzativo	Quantità	n° azioni	6	7	7	25%		OS5.1	Riorganizzazione attività connesse a bilancio e sistema informativo contabile	Quantità	n° azioni	4	BILANCIO, PATRIMONIO, SICUREZZA	R. Laurino	OS5.1a	Piattaforma archivio digitale APT a supporto del personale: archivio atti regionali (deliberazioni e determinazioni) relativo ai finanziamenti erogati all'Agenzia per attività e progetti	V. Berterame																				
																OS5.1b	Piattaforma archivio digitale APT a supporto del personale: situazione in tempo reale incassi e pagamenti Eventi, Pro-Loco, Four Seasons e Roots-In	V. Berterame																				
																OS5.1c	Piattaforma archivio digitale APT a supporto del personale: implementazione nella sezione contratti delle quietanze F24 relative alla imposta di bollo sui contratti pubblici per gli affidamenti superiori a 40 mila euro	V. Berterame																				
																OS5.1d	Implementazione del servizio di conservazione digitale dei flussi degli ordinativi di pagamento e di incasso	V. Berterame																				
																OS5.2a	Completamento dei lavori di modernizzazione della rete LAN e delle apparecchiature di connessione degli uffici APT di Potenza	V. Berterame / Coviello																				
																OS5.2b	Sostituzione del Chiller Accorroni dell'impianto di climatizzazione della sede APT Basilicata di Potenza	V. Berterame																				
																OS5.2c	Installazione un condizionatore nel "Locale Quadri Elettrici" del 4° piano della sede APT di Potenza per prevenire il surriscaldamento del nuovo rack contenente gli switches di rete	V. Berterame / Coviello																				
OS6	Promozione della cultura della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	Quantità	n° azioni	1	N.A.	N.A.	5%	OS6.1	Attivazione di strumenti di prevenzione degli incidenti (registro "near miss")	Qualità	Adozione del registro	SI	BILANCIO, PATRIMONIO, SICUREZZA	R. Laurino	OS6.1a	Adozione del registro "near miss"	V. Berterame / Coviello																					
															OS7	Promozione di elevati standard di qualità dei servizi	Qualità	% raggiungimento target	SI	N.A.	N.A.	10%	OS7.1	Aggiornamento della Carta dei Servizi	Qualità	Aggiornamento avviato (SI/NO)	SI	BILANCIO, PATRIMONIO, SICUREZZA	Nicoletti	OS7.1a	Avvio aggiornamento Carta dei Servizi in funzione dei cambiamenti organizzativi dell'Agenzia	Bollettino / Desantis						
																														OS7.2	Organizzazione Attività formative su piattaforma acquisti telematici e trasparenza	Qualità	n. azioni	2	Laurino	OS7.2a	Organizzazione incontri formativi sulla piattaforma acquisti telematici	V. Berterame
																																				OS7.2b	Organizzazione incontri formativi sulla piattaforma trasparenza	V. Berterame
																														OS8	Promozione della cultura della legalità e della trasparenza	Qualità	n° azioni	6	6	6	10%	OS8.1
OS8.1b	Monitoraggio in corso di anno del livello delle pubblicazioni.																																					
OS8.2a	Avvio della fase sperimentale di attuazione delle politiche anticiclaggio ai fini di una eventuale attuazione negli anni avvenire. Formazione ed affiancamento del nuovo personale assunto al fine di garantire l'attuazione della policy aziendale nei settori nevalgici.																																					
								OS8.3	Avvio della fase sperimentale di attuazione delle politiche anticiclaggio ai fini di una eventuale attuazione negli anni avvenire. Formazione ed affiancamento del nuovo personale assunto al fine di garantire l'attuazione della policy aziendale nei settori nevalgici.	Quantità	n° azioni	2		OS8.3a	Monitoraggio attuazione di misure di prevenzione in corso di anno.																							

**AGENZIA DI PROMOZIONE  
TERRITORIALE  
APT BASILICATA**



**PIANO TRIENNALE DEI  
FABBISOGNI DI PERSONALE  
2024-2026**

*(Deliberazione del D.G. n. 240 del 02/12/2024)*



## **Premessa e introduzione**

Il reclutamento del personale nelle pubbliche amministrazioni presuppone l'osservanza di un duplice sistema di vincoli normativi che disciplinano, da un lato, la possibilità di spesa e, dall'altro, le facoltà assunzionali.

I limiti del primo tipo discendono dalle finalità di contenimento della spesa pubblica e di coerenza con la programmazione economico-finanziaria dell'Unione Europea. Da questo punto di vista, le previsioni normative dirette a contenere la spesa del personale della pubblica amministrazione, si considerano espressione del principio generale di coordinamento della finanza pubblica ed hanno dato vita ad una regolamentazione del turn over, con particolare riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato, strettamente parametrata alle cessazioni, secondo precisi vincoli e percentuali di spesa.

Accanto ai limiti connessi al contenimento della spesa pubblica, alla necessità che gli stanziamenti per il reclutamento del personale siano coerenti con tali limiti e, in ogni caso, effettivamente sostenibili in termini di equilibrio anche pluriennali di bilancio, le facoltà assunzionali delle singole amministrazioni pubbliche trovano un secondo ordine di vincoli nelle norme che prescrivono il rispetto di condizioni di natura programmatica, strutturale e procedurale.

Rientra tra questi, come condizione indispensabile, indipendentemente dalle forme di acquisizione, l'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, disciplinato dall'art. 6 del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165.

La riscrittura dell'art. 6, unitamente all'introduzione dell'art. 6-ter, operate con l'art. 4 del D. Lgs. 25/05/2017, n. 75, rendono la pianificazione dei fabbisogni di personale processo tra i più strategici e rilevanti della gestione delle risorse pubbliche. La giusta scelta delle professioni e delle competenze che servono alle amministrazioni diventa, infatti, un presupposto indispensabile per "ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini". Cambiano, di conseguenza, la logica e la metodologia che le amministrazioni pubbliche devono seguire nella predisposizione del piano triennale dei fabbisogni.

Le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, emanate con il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/05/2018, sottolineano, infatti, che il piano deve essere innanzitutto definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessiva dell'ente. Esso deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance e, quindi, con le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività da svolgere e ai servizi da erogare; e deve tener conto sia delle funzioni da sviluppare sia delle aree/processi da razionalizzare/semplificare, anche ai fini di contenimento dei costi.



Il che comporta il superamento del concetto di dotazione organica come tradizionalmente inteso nella pubblica amministrazione. La dotazione organica, infatti, non si configura più come il “contenitore rigido” da cui partire per definire il piano triennale dei fabbisogni del personale e per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle professionalità contemplate. Nella nuova visione introdotta dal D. Lgs. n. 75/2017 la dotazione organica cede, infatti, il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze di personale, quale il piano triennale dei fabbisogni di personale. Il che significa che non è più la dotazione organica a determinare i fabbisogni di personale, ma, al contrario, è la valutazione di questi ultimi a orientare la definizione della dotazione organica. La qual cosa consente di fare una programmazione dei fabbisogni di personale guardando realmente alle esigenze attuali, senza essere condizionati da vincoli legati alla situazione pregressa.

Ne deriva la necessità, per le pubbliche amministrazioni, di approcciarsi al tema del reclutamento del personale secondo prospettive più flessibili, finalizzate a programmare, sia in senso qualitativo che quantitativo, la dotazione organica e la sua articolazione anche alla luce delle professionalità e delle competenze ricercate con riferimento a processi, funzioni o attività da presidiare, in una logica di adattamento dinamico ai mutamenti che possono verificarsi nel contesto di riferimento e di miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti ai cittadini.

Così come altrettanto fondamentale diventa, per le pubbliche amministrazioni, coniugare tale più ragionata determinazione dei fabbisogni con modalità di reclutamento volte a soddisfare tali fabbisogni e, perciò, sviluppate secondo strategie, processi di selezione e bacino di reclutamento che, in conformità alle linee di indirizzo di cui all’art. 35, comma 5.2, del D. Lgs. n. 165/2001, privilegino l’individuazione di figure e competenze professionali idonee ad una pubblica amministrazione moderna, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, focalizzando l’attenzione sull’introduzione di strumenti volti a valorizzare le attitudini e le abilità richieste per lo svolgimento delle attività e delle responsabilità da affidare, in aggiunta alle conoscenze.

L’attività di programmazione dei fabbisogni di personale diventa, infine, occasione per l’eventuale ripensamento, ove necessario, degli assetti organizzativi delle pubbliche amministrazioni. Nella nuova visione introdotta dal D. Lgs. n. 75/2015, infatti, la programmazione dei fabbisogni di personale non è più condizionata dall’assetto organizzativo degli enti, ma, al contrario, è l’organizzazione degli uffici che deve essere definita in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni, al fine di garantire l’ottimale distribuzione delle risorse umane all’interno della struttura organizzativa delle amministrazioni.

Il nuovo piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale da aggiornare annualmente, è redatto in coerenza con gli strumenti di programmazione dell’Ente e tale programmazione potrà essere rivista in funzione di eventuali nuove disposizioni,



limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo.

**In coerenza con la necessità di raccordare i processi organizzativi e strategici dell'Ente, si ricorda che il presente documento è concepito e redatto come parte integrate del Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Agenzia di Promozione Territoriale della Basilicata 2024-2026. Di esso costituisce un allegato integrante, e ad esso si rimanda, pertanto, per tutto quanto riguarda i contenuti relativi all'assetto organizzativo dell'Ente, all'attuale capitale umano, al lavoro agile, alla formazione del personale ecc.**

### **Riferimenti normativi e rispetto dei vincoli di spesa e dei limiti alle facoltà assunzionali**

Seguendo le linee di indirizzo di cui al Decreto Ministeriale dell'8/05/2018, nella definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale dell'A.P.T. per il triennio 2024-2026, si è partiti, quindi, dalla ricostruzione del quadro normativo di riferimento, al fine di individuare i concreti margini di azione dell'Agenzia nella programmazione dei fabbisogni di personale.

Il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n. 165/2001, attribuisce specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche. L'art. 6, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.lgs. n. 75/2017, recita:

*"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*

*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito*



*del potenziale limite finanziario massimo della medesima (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

*4. (...) Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale (...).”*

L'art. 6-ter, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recita inoltre:

*“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.(...)”*

*“5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni (...).”;*

L'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, disciplina l'organizzazione degli uffici e il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.

L'art. 22, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotte dall'art. 4, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo.



L'art. 33 del D.lgs. 30/3/2001, n. 165 e ss.mm. ii. prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

Con il Decreto dell'8 maggio 2018 il Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le predette "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*" pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018 e, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione.

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto n. 132 del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

L'art. 6 del D.M. 132/2022 (rubricato "Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti) prevede delle modalità semplificate di redazione del PIAO per enti la cui dotazione organica sia inferiore ai 50 dipendenti. L'articolo citato infatti stabilisce che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono alle attività di cui all'art. 3 comma 1 lett. c) n. 3 riferite alla mappatura dei processi nell'ambito della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", limitandosi all'aggiornamento di quella esistente considerando quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;



e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Detta semplificazione prevede inoltre (ai sensi del comma 3 del citato articolo) che tali amministrazioni sono tenute alla predisposizione del PIANO limitatamente all'art. 4 comma 1 lettere a), b) e c) n.2, ossia:

- a) Struttura organizzativa;
- b) Organizzazione del lavoro agile;
- c) Piano triennale dei fabbisogni di personale – n.2: programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dimissioni si servizi, attività o funzioni.

L'A.P.T. di Basilicata, con meno di 50 dipendenti, è tenuta alla predisposizione di un PIAO semplificato.

**In particolare, il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale è stato redatto visti:**

- i commi 557, 557-bis, 557-ter, 557-quater dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale;
- l'art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- l'art. 14-bis del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 ed in particolare il comma 3 secondo cui le previsioni di cui alla lettera a) del comma 1 del medesimo art. 14-bis si applicano a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del citato decreto;
- l'art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni ed integrazioni, che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei comuni consentendo, considerato il disposto del citato art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell'art. 14-bis, comma 3, del citato decreto-legge n. 4 del 2019;
- l'art. 3, comma 5-sexies, del citato decreto-legge n. 90 del 2014 secondo cui «Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle



programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over»;

- l'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;
- l'art. 3 comma 3 della Legge 19/06/2019 n. 56 che recita: "...a decorrere dall'anno 2019 è consentito il cumulo delle risorse corrispondenti ad economie da cessazione del personale già maturate, destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a 5 anni, a partire dal budget assunzionale più risalente nel rispetto dei fabbisogni e della programmazione finanziaria e contabile”;
- il comma 1, del predetto art. 33, del decreto-legge n. 34 del 2019 che recita: “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma (...) le regioni a statuto ordinario possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata (...) Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le regioni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le Regioni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un *turn over* inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 le Regioni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un *turn over* pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia (...). Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, c. 2 del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”
- Il D.P.C.M del 3/9/2019 pubblicato nella G.U n. 258 del 4/11/2019 ha fissato al 1 gennaio 2020 la decorrenza dalle disposizioni dettate dal citato art. 33 comma 1, del Decreto Legge n. 34/2019 ed ha definito la spesa di personale e le entrate correnti



(art. 2), le fasce demografiche (art. 3) ed i valori soglia per ciascuna fascia demografica (art. 4);

Il suddetto decreto ha precisato che le entrate correnti da prendere in considerazione per il calcolo dei valori soglia utilizzabili ai fini delle nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato sono quelle concernenti gli accertamenti relativi al Titoli I (entrate di natura tributaria, contributiva e perequativa), II (trasferimenti correnti) e III (entrate extratributarie) di cui all'allegato 13/1 del D.Lgs 118/2011.

**In merito si è osservato:** **(1)** che le entrate correnti dell'A.P.T. per la sua natura di ente strumentale della Regione Basilicata, sono rappresentate essenzialmente dal contributo regionale (Titolo II), peraltro, quantificato in misura tale da coprire appena le spese di funzionamento, rispetto alle quali la spesa di personale è senz'altro rilevante (soprattutto se si fa riferimento ai valori indicati nel Documento della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome n. 19/2012/CR7/C1 del 18/12/2019); **(2)** che ciò comporta necessariamente che il rapporto tra spesa di personale e la media delle entrate correnti dell'A.P.T. sia (di gran lunga) superiore al valore soglia del 13,5% stabilito dalla Regione Basilicata, e che tale rapporto non potrà mai essere ridotto, dal momento che l'Agenzia a differenza della Regione, non avendo entrate tributarie (Titolo I) ed extratributarie (Titolo III) non può ricorrere ad un aumento delle entrate correnti; **(3)** che, in base alla nuova disciplina dettata dall'art. 33, comma 1, del D.Lgs 34/2019, l'A.P.T., non solo non potrebbe mai incrementare la spesa di personale, ma non potrebbe mai nemmeno assicurare il turn over previsto dall'art 3, commi 5 e ss., del richiamato D.L. n.90/2014; **(4)** che calcolare il suddetto valore soglia sulla base di entrate correnti non corrispondenti a quelle indicati dall'art 2 comma 1 lett. b), del D.M. 3/9/2019 – perché prive di una componente fondamentale quale quella delle entrate tributarie (Titolo I) ed extratributarie (titolo III) – determinerebbe un'applicazione distorta della norma.

Si è osservato, inoltre, che, se l'art.33, comma 1, del D.L. n.34/2019 avesse voluto estendere l'applicazione della sua disciplina anche agli enti regionali ai fini della determinazione dei valori soglia avrebbe fatto riferimento al bilancio consolidato delle Regioni e non al rendiconto.

**Viene inoltre richiamato** il parere espresso dal MEF/RGS al Consiglio regionale della Lombardia - Prot. 43994 del 30/03/2020 - relativo all'applicabilità della nuova disciplina di cui all'art. 33, comma 1, D.L.34/2019, la cui conclusione è qui riportata *"... Tanto premesso, tenuto conto che l'Assemblea legislativa regionale, nell'ambito della propria autonomia di bilancio, non risulta conseguire entrate correnti rientranti nel Titolo I, ne deriva il venir meno di una componente importante delle entrate correnti che costituisce, invece, un elemento contabile-finanziario fondamentale e non modificabile nel rapporto con la spesa complessiva del personale, ai fini della definizione dei valori soglia utilizzabili per le nuove assunzioni. Si evidenzia, infatti, che l'eventuale definizione dei predetti valori soglia calcolati sulla base di entrate correnti non omogenee e non corrispondenti a quelle indicate dall'articolo 2, comma 1, del DM del 23 settembre 2019 (Titoli I, II e III) determinerebbe una applicazione distorta della norma ed il venire meno della certezza della sostenibilità*



*finanziaria della spesa di personale e del rispetto degli equilibri di bilancio, elementi questi che costituiscono principi cardine introdotti per volontà del legislatore nell'evoluzione normativa in materia di capacità assunzionali delle regioni. La riproduzione su supporto cartaceo del seguente documento costituisce una copia del documento firmato digitalmente e conservato presso il MEF ai sensi della normativa vigente cardine introdotti per volontà del legislatore nell'evoluzione normativa in materia di capacità assunzionali delle regioni. Ciò posto, appare condivisibile quanto prospettato nella nota di codesto Consiglio regionale in esame, laddove si identifica il riferimento normativo per le facoltà assunzionali esercitabili dall'Assemblea legislativa regionale lombarda nell'articolo 3, comma 5, del decreto legge n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014".*

In considerazione di quanto sopra e sulla scorta del parere prot. 43994 del 30/03/2020 reso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze al Consiglio Regionale della Lombardia, si è ritenuto, quindi, che l'A.P.T. sia esclusa dall'ambito di applicazione delle nuove disposizioni di cui al richiamato art. 33, comma 1 del D.L. n.34/2019 e che possa, conseguentemente, continuare a programmare ed effettuare le assunzioni di personale a tempo indeterminato:

- nel rispetto dei limiti previsti dalla disciplina dettata dall'art.1, commi 557 e ss., della Legge n.296/2006 e dall'art.3 commi 5 e ss, del D.L. n.90/2014 convertito, con modificazioni dalla Legge n.114/2014;
- e tenendo conto che, a seguito delle nuove disposizioni in materia di assunzioni a tempo indeterminato dalla parte delle Regioni e degli enti locali dettate dall'art. 33 del D.L. 34/2019, la mobilità fra enti soggetti a limitazioni delle assunzioni a tempo indeterminato continua ad essere un'operazione neutra da un punto di vista finanziario ai fini del rispetto dei limiti alle capacità assunzionali di cui all'art. 3, commi 5 e ss., del D.L. n. 90/2014 solo fra enti che continuano ad applicare la normativa previgente.

## **Le modalità di reclutamento**

Per quanto attiene alle modalità di reclutamento, le scelte delle amministrazioni sono condizionate dalle seguenti norme:

- **Art. 34 bis del D. Lgs 30 marzo 2001 n. 165 e ss.mm. ii** così recita: *"1. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 (...), prima di avviare le procedure di assunzione di personale, sono tenute a comunicare ai soggetti di cui all'art. 34, commi 2 e 3, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso (...). 4. Le amministrazioni, decorsi venti giorni dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 1 da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica (...), possono procedere all'avvio della selezione concorsuale per le posizioni per le quali non è intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del comma 2. 5. Le assunzioni effettuate in violazione del presente articolo sono nulle di diritto (...)."*



- **Art. 30 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e ss.mm.ii** così recita: **1.** *“Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. È richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza (...) Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere. **2 bis** “Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio (...)”*
- **Art. 3, comma 8 della Legge 19/06/2019 n. 56**, come modificato dall'articolo 1, comma 14-ter del D.L 9/6/2021 n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6/8/2021 n. 113, che, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali possano essere effettuate *“senza il previo svolgimento delle procedure prevista dall'articolo 30 del D.Lgs n. 165 del 2001”*;
- **Art. 35, comma 5 ter del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e ss.mm.ii**, ai sensi del quale *“le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti dalle leggi regionali”*;
- **Art. 3, comma 61 della Legge 62/12/2003 n. 350** che consente alle pubbliche amministrazioni di effettuare assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate;
- **Art. 52, comma 1 bis del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e ss.mm.ii** ai sensi del quale *“(...) Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti”*;
- **Art. 20 del D.Lgs 25/5/2017 n.75** che detta disposizioni per il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni, prevedendo diverse modalità di stabilizzazioni del personale precario;
- **Art. 22, comma 15 del D. Lgs 25 maggio 2017 n. 75** che così recita: *Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo*



*restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria (...);*

- **Art. 52, comma 1-bis del D.Lgs 165/2001, come modificato dall'art. 3, comma 1, del D.L. 80/2021 convertito con modificazioni dalla L. 113/2021** prevede che: *“I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua, una ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle capacità culturali e professionali, della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.”;*
- **L'art. 13, comma 6 del C.C.N.L. per il personale del comparto “Funzioni Locali” triennio 2019-2021 del 16/11/2022** prevede altresì che, *“in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella C allegata al medesimo C.C.N.L. Tali progressioni possono essere realizzate subordinatamente alla definizione dei criteri per l'effettuazione delle stesse (in considerazione delle caratteristiche proprie delle aree di destinazione) e previo confronto con le organizzazioni e rappresentanze sindacali. Le progressioni di cui al richiamato comma 6, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612 della L. 134/2021 (Legge di Bilancio 2022) in misura non superiore allo 0.55% del M.S. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente C.C.N.L.”.*



## La dotazione organica e l'analisi del fabbisogno assunzionale

### Considerato che:

- il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018;
- la sezione autonomie della Corte dei Conti con deliberazione N.17/SEZAUT/2019/QMIG, pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione di controllo per la Regione Sardegna con la deliberazione n. 70/2017/PAR, ha enunciato i seguenti principi di diritto:
  - a) *la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;*
  - b) *la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;*
  - c) *i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini.*
- la sezione autonomie della Corte dei Conti con deliberazione N.25/SEZAUT/2017/QMIG, pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione di controllo per la Regione Puglia con la deliberazione n. 30/2019/QMIG ha enunciato i seguenti principi di diritto:

*“I valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente. Tale principio vale anche ai fini dell'utilizzo dei cd. resti assunzionali, per i quali si fa presente che, alla luce delle recenti novità legislative di cui all' art. 14-bis, comma 1, lett. a) del d.l. n. 4/2019, il riferimento “al quinquennio precedente” è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni”.*



**Ricordato** che dal 2019, in base alla normativa all'epoca vigente, nello specifico, come disposto dall'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, si sono potuti utilizzare i resti assunzionali in riferimento "al quinquennio precedente", (*con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni*), per gli enti locali, aventi una popolazione compresa tra 1001 e 9999 abitanti, le capacità assunzionali erano le seguenti:

- Anno 2020: 100% della spesa del personale cessato nel 2019;
- Anno 2021: 100% della spesa del personale cessato nel 2020;
- Anno 2022: 100% della spesa del personale cessato nel 2021;
- Anno 2023: 100% della spesa del personale cessato nel 2022;
- Anno 2024, 100% della spesa del personale cessato nel 2023, 100% della spesa del personale cessato nel corso del 2024.

Il nuovo CCNL delle funzioni locali 2019/2021, firmato il 16.11.2022 che, tra le altre cose, all'art.13 ha inquadrato il personale nel nuovo sistema di classificazione articolato in quattro aree:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;

Come già accennato in precedenza, l'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazione" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne – Succ. 1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296). La dotazione organica si risolve, quindi, in un valore finanziario di spesa potenziale massima che non può essere valicata e che deve rispettare i tetti previsti dalla normativa vigente per l'ente considerato.

**Le assunzioni del personale di cui alla legge n.68 del 12/03/1999 e ss.mm. ii**, ai fini della copertura delle quote d'obbligo restano escluse dall'applicazione dei richiamati limiti alle facoltà assunzionali e di spesa. Occorre, tuttavia, tenerne conto in sede di programmazione dei fabbisogni al fine di individuare gli spazi assunzionali obbligatori e neutri rispetto al limite della capacità assunzionale. Con riferimento ad APT, per il 2024 la quota d'obbligo prevista dall'art. 3 della legge, pari ad un lavoratore negli enti da quindici a trentacinque dipendenti, è interamente coperta. Inoltre, le disposizioni relative alla quota d'obbligo prevista dall'art. 18 della stessa legge non si applicano all'A.P.T. in quanto



riferite ai datori di lavoro pubblici o privati con più di cinquanta dipendenti occupati. È, tuttavia, intenzione di questa APT di procedere comunque all'assunzione del posto di Operatore (ex cat. A) vacante mediante procedura riservata alle categorie protette ex L. 68/1999, sia per ragioni di solidarietà sociale, stante la provenienza dalle categorie protette anche della unità collocata in quiescenza a far data dall'1/01/2023, sia per l'esigenza di coprire con celerità il posto vacante della sede di Matera, dedicato alla prima accoglienza degli esterni in APT. Essendo già assolta la quota d'obbligo derivante dalla L. 68/1999, l'importo relativo alla risorsa da assumere verrà regolarmente computato e andrà a incidere sulla quota di capacità assunzionale disponibile dell'Ente.

Si dà atto che risulta rispettato il vincolo di cui all'art.9, comma 28, D.L. 78/2010 e ss.mm.ii; i rapporti di lavoro flessibili sono consentiti, alle regioni e agli enti locali, in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della Legge n. 296/2006, fermo restando che la spesa complessiva non può essere superiore a quella sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 pari ad € 138.429,00 come risulta dal conto annuale certificato relativo all'anno 2009.

Si dà atto, inoltre, che in base all'art. 1, commi 557 e 557-quater, della Legge n. 296/2006 l'APT è tenuta al rispetto dell'obbligo del contenimento della spesa del personale nei limiti del valore medio della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011-2013. Tale valore, determinato in € **1.085.255,24** giusta la nota del Responsabile del Servizio "Bilancio, Patrimonio e Sicurezza" prot. n. 1621 del 19/03/2015, rappresenta, per l'APT, la dotazione di spesa potenziale massima di cui all'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001. Tale dotazione di spesa rappresenta il valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e non valicabile, imposta come vincolo esterno dalla legge (art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006). In concreto questo significa che la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite dalla legislazione vigente, non può superare il valore medio della spesa di personale sostenuta dall'Agenzia nel triennio 2011-2013.

Si consideri, inoltre, che:

- i fabbisogni di personale a tempo indeterminato, individuati nel nuovo piano triennale 2024-2026, da aggiornare annualmente, assorbono pressoché totalmente gli spazi assunzionali consentiti in relazione sia al limite di spesa complessivo di cui all'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006 che, ai vincoli e gli equilibri pluriennali di bilancio, pertanto, non sono state previste per il triennio 2024-2026 assunzioni con forme contrattuali flessibili a carico del bilancio dell'Agenzia;
- di procedere, con riserva, in base alle disposizioni di legge vigenti nel tempo, con oneri totalmente a carico di finanziamenti europei e previa, ove occorra, l'autorizzazione regionale prevista dall'art. 49 della L.R. 18/08/2014, n. 26, alle assunzioni di personale a tempo determinato o con altre tipologie di lavoro flessibile, al momento non programmabili, che dovessero rendersi necessarie per la realizzazione di progetti a carico di fondi UE. Le spese di personale totalmente



a carico di finanziamenti europei sono, infatti, escluse, oltre che dai limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2019 anche dai limiti di spesa di cui all'art. 1, commi 557 e ss., della Legge n. 296/2006, in quanto non comportano alcun aggravio per il bilancio degli enti.

La ricognizione e analisi dei fabbisogni complessivi di personale dell'Agenzia è stata svolta sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei limiti di finanza pubblica;
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro nella Pubblica Amministrazione e degli obiettivi di performance da realizzare.

L'analisi è stata condotta tenendo conto:

- dei compiti assegnati all'APT dalla legge istitutiva (Legge Regionale 4/06/2007, n. 8 e ss.mm. ii. "Sistema turistico regionale");
- dell'impatto che le riforme della pubblica amministrazione intervenute negli anni successivi hanno avuto sull'organizzazione del lavoro dell'Agenzia;
- degli obiettivi strategici definiti nel piano della performance;
- delle nuove sfide a cui anche l'Agenzia è chiamata nel contesto del più generale processo di riforma della Pubblica Amministrazione avviato nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR);
- della consistenza numerica e delle tipologie di professioni e competenze professionali del personale in servizio;
- dei margini di valorizzazione del personale in servizio, attraverso le leve della formazione e della progressione di carriera;
- degli attuali assetti organizzativi dell'Agenzia e del processo di riorganizzazione in atto.

Va evidenziato che l'ultima dotazione organica adottata, rappresentativa della consistenza numerica di unità di personale e delle professionalità e competenze ritenute necessarie ad assolvere alla missione dell'A.P.T., distinte per categorie e profili professionali e tenendo conto dei compiti assegnati all'Agenzia dalla legge istitutiva L.R. 4 giugno 2008, n. 7, approvava la consistenza numerica delle unità necessarie per il funzionamento della stessa pari a n. 32 unità (di cui n. 2 dirigenti) a fronte di posti attualmente coperti pari a n. 13 unità.

All'esito delle suddette analisi, aggiornate alle necessità introdotte dalla normativa intervenuta negli anni in materia di personale nella Pubblica Amministrazione, si è proceduto a una rimodulazione della dotazione organica (riportata nella tabella n. 1) con l'individuazione della consistenza numerica di unità ritenuta compatibile con i vincoli assunzionali introdotti dalla normativa vigente, tanto da poter assolvere alla mission dell'APT, e con l'individuazione dei profili e delle competenze professionali ritenute meglio



rispondenti alle esigenze dell’Agenzia, anche in relazione al processo di rinnovamento e modernizzazione a cui la stessa è chiamata dal legislatore nazionale.

Tabella n. 1 - Dotazione organica (art. 6 D. Lgs. 165/2001, come modificato dall’art. 4 del D. Lgs.75/2017. *(Prospetto solo numerico sub. B)*)

RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2024 - 2026											
AREA INQUADRAMENTO	POSTI OCCUPATI AL 01/01/2024		PERSONALE CHE CESSA NEL CORSO DELL'ANNO 2024	POSTI OCCUPATI AL 31/12/2024 AL NETTO DELLE CESSAZIONI DELL'ANNO	2024-2026			AMMINISTRATIVO	DOTAZIONE ORGANICA EFFETTIVA 2024	DOTAZIONE ORGANICA EFFETTIVA 2024/2026	ANNOTAZIONI
	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO - Dirigenti			2024	2025	2026				
DIRIGENTI	0			0					0	0	
FUNZIONARI ED E.Q. (ex cat.D)	7			7		3		3	7	10	
ISTRUTTORI (ex cat.C)	5			5		1		1	5	6	
OPERATORI ESPERTI (ex cat.B)	0			0		2		2	0	2	
OPERATORI (ex cat.A)	1			1		1		1	1	2	n.1 unità L.68/99
<b>Totali</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>		<b>13</b>	<b>20</b>	
	13			13					13		

Ai fini della verifica del rispetto del tetto di spesa di cui sopra, la spesa del personale è stata calcolata in conformità alle disposizioni dell’art. 1, commi 557 e ss., della Legge n. 296/2006 e dell’art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e ss.mm. ii e tenendo conto delle indicazioni della Circolare del MEF n.9/2006, sulle componenti da considerare e le componenti da escludere.

Gli andamenti della spesa del personale riportati nella tabella che segue - comprensivi degli spazi finanziari per nuove assunzioni - dimostrano che l’APT ha rispettato nel 2023 e rispetterà nel triennio 2024-2026 l’obbligo di contenimento della spesa di personale nel limite del valore medio del triennio 2011-2013.



**Tabella n. 2 - Andamenti spesa di personale anno 2023 e triennio 2024-2026**

	Spesa 2023 *	Previsioni 2024	Previsioni 2025	Previsioni 2026
Spesa complessiva - A	923.051,60	1.068.844,00	1.154.344,00	1.154.344,00
Componenti escluse - B	87.788,14	87.788,14	87.788,14	87.788,14
IVC anticipata a dicembre 2023 - C		16.409,95	0	0
Spesa assoggettata al limite				
di cui all'art.1, comma, 557- quater,	835.263,46	997.465,81	1.066.555,86	1.066.555,86
della Legge n.296/2006 (A- B+C)				
<b>A - B + C &lt; LIMITE ART.1, COMMA 557-QUATER, DELLA LEGGE N.296/2006 =1.085.255,24</b>				

\* Somma impegnata - Dati competenza Bilancio assestato 2023:

A	Gli importi relativi agli andamenti della spesa del personale relativi agli anni 2023-2026, di cui alla Tabella n. 2, sono comprensivi delle retribuzioni, ivi compreso il fondo per il salario accessorio e il fondo per le posizioni organizzative, degli oneri riflessi, dell'IRAP, delle spese per i buoni pasto e delle spese di formazione e missione
B	Le componenti escluse sono relative al costo ai lavoratori L.68/1999, alle spese di formazione e agli incrementi contrattuali relativi ai CCNL 2016-2018 e 2019-2021

La capacità assunzionale va calcolata applicando la percentuale di *turn over* utilizzabile secondo la normativa vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali. I resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le leggi vigenti *ratione temporis* dell'epoca di cessazione dal servizio del personale, ma non utilizzate nel quinquennio successivo alla maturazione. Essi, quindi, devono intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo a ritroso rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni.

Al riguardo va evidenziato che l'A.P.T. non ha esaurito la capacità assunzionale di cui al Piano triennale dei fabbisogni del personale adottato con D.D.G. n. 96 del 03.05.2022 – triennio 2022-2024. Rispetto al Piano approvato, aggiornato dal presente PTFP, resta da assumere: n. 1 unità Funzionario cat. D mediante scorrimento graduatoria; n. 1 unità Funzionario cat. D mediante progressione interna riservata ai dipendenti di cat. C; n. 1 unità Istruttore addetto alla comunicazione mediante concorso pubblico o procedura di



mobilità; n. 1 unità Istruttore amministrativo – contabile part. Time al 50% mediante concorso pubblico o procedura di mobilità; n.1 unità Operatore legge 68/1999.

A decorrere dal 1° gennaio 2023 è stato collocato in pensione n. 1 unità cat. A, mentre dal 1° giugno 2023 è stato collocato in pensione n. 1 unità Istruttore cat. C.

Ai sensi dell'art. 3, commi 5 e 5-sexies, del D.L. n. 90/2014, **la capacità assunzionale dell'A.P.T. nel triennio 2024-2026 è quella riportata nella tabella che segue.**

**Tabella n. 3 - Capacità assunzionale 2024-2026 (Prospetto sintetico sub. A)**

		<b>Costo complessivo cessazione</b>	<b>%</b>	<b>Capacità assunzionale</b>	
<b>2024</b>	(Cessaz 2023)	€ 58.281,74	100%	€ 58.281,74	
		<b>Costo complessivo cessazione</b>	<b>%</b>	<b>Resti assunzionali</b>	
<b>2023</b>	(Cessaz 2022)	€ 37.361,24	100%	€ 37.361,24	<b>Quinquennio 2019 -2023</b>
<b>2022</b>	(Cessaz 2021)	€ 37.361,24	100%	€ 37.361,24	
<b>2021</b>	(Cessaz 2020)	€ 37.361,24	100%	€ 37.361,24	
<b>2020</b>	(Cessaz 2019)	€ 74.722,48	100%	€ 74.722,48	
		<i>Somme utilizzate per assunzioni 2022</i>		-€ 37.285,75	
		<i>Somme utilizzate per assunzioni 2023</i>		-€ 36.342,76	
<b>2019</b>	(Cessaz 2018)	€ -	100%	€ -	
				<b>€ 113.177,69</b>	
				<b>Totale resti quinquennio 2019-2023</b>	<b>€ 171.459,43</b>

Somme destinate a nuove assunzioni a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale quinquennio 2019-2023 -Articolo 3 del DL 90/2014 modificato dall'art. 14 bis DL 4/2019 convertito in legge n.26 del 29/3/2019.

Si riporta nelle tabelle di seguito il valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte.



### CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI

ND	Residui disponibili	Anno cessazione	Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni	Quota già utilizzata	Quota ancora utilizzabile
1	RESIDUI DISPONIBILI 2019	2018	0,00 €	0,00 €	0,00 €
2	RESIDUI DISPONIBILI 2020	2019	74.722,48 €	73.628,51 €	1.093,97 €
3	RESIDUI DISPONIBILI 2021	2020	37.361,24 €	0,00 €	37.361,24 €
4	RESIDUI DISPONIBILI 2022	2021	37.361,24 €	0,00 €	37.361,24 €
5	RESIDUI DISPONIBILI 2023	2022	37.361,24 €		37.361,24 €
5	RESIDUI DISPONIBILI 2024	2023	58.281,74 €		58.281,74 €
<b>TOTALE</b>			<b>245.087,94 €</b>	<b>73.628,51 €</b>	<b>171.459,43 €</b>

#### ANNO 2020

CCNL DEL 21/5/2018

N.	CESSATI	MATR.	COGNOME	NOME	CAT. GIUR.	FIGURA PROFESS.	TOTALE ASSEGNI 2019	TOTALE ONERI 2019	TOTALE IRAP 2019	TOTALE
1	31/12/2019	11	CUCCARO	ANTONIO	D3	FUNZIONARIO	€ 27.572,87	€ 7.444,67	€ 2.343,69	€ 37.361,24
2	31/12/2019	1	PAPAPIETRO	FRANCESCO	D3	FUNZIONARIO	€ 27.572,87	€ 7.444,67	€ 2.343,69	€ 37.361,24
<b>2</b>	<b>TOTALI</b>						<b>€ 55.145,74</b>	<b>€ 14.889,35</b>	<b>€ 4.687,39</b>	<b>€ 74.722,48</b>

SPESA CORRISPONDENTE ALLE CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE (2019)

**74.722,48**

**100%** € **74.722,48**

Somme destinate a nuove assunzioni a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale quinquennio 2019-2023 Art. 1. c.228. legge n.208/2015; art. 3. c. 5. D.L. n.90/2014, mod. art. 22. c.2. D.L. n.50/2017.

#### ANNO 2021

CCNL DEL 21/5/2018

N.	CESSATI	MATR.	COGNOME	NOME	CAT. GIUR.	FIGURA PROFESS.	TOTALE ASSEGNI 2020	TOTALE ONERI 2020	TOTALE IRAP 2020	TOTALE
1	29/02/2020	13	FERRARO	SAVERIO	D3	FUNZIONARIO	€ 27.572,87	€ 7.444,67	€ 2.343,69	€ 37.361,24
<b>1</b>	<b>TOTALI</b>						<b>€ 27.572,87</b>	<b>€ 7.444,67</b>	<b>€ 2.343,69</b>	<b>€ 37.361,24</b>

SPESA CORRISPONDENTE ALLE CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE (2020)

**37.361,24**

**100%** € **37.361,24**

Somme destinate a nuove assunzioni a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale quinquennio 2019-2023 Art. 1. c.228. legge n.208/2015; art. 3. c. 5. D.L. n.90/2014, mod. art. 22. c.2. D.L. n.50/2017.

**ANNO 2022**CCNL DEL 21/5/2018

N.	CESSATI	MATR.	COGNOME	NOME	CAT. GIUR.	FIGURA PROFESS.	TOTALE ASSEGNI 2021	TOTALE ONERI 2021	TOTALE IRAP 2021	TOTALE
1	31/12/2021	70	LACORAZZA	GIOVANNI	D3	FUNZIONARIO	€ 27.572,87	€ 7.444,67	€ 2.343,69	€ 37.361,24
<b>1</b>							€ 27.572,87	€ 7.444,67	€ 2.343,69	€ 37.361,24

**SPESA CORRISPONDENTE ALLE CESSAZIONI PERSONALE ANNO 2021****37.361,24****100%** € **37.361,24**

Somme destinate a nuove assunzioni a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale quinquennio 2019-2023 Art. 1, c.228, legge n.208/2015; art. 3, c. 5, D.L. n.90/2014, mod. art. 22, c.2, D.L. n.50/2017.

**ANNO 2023**CCNL DEL 21/5/2018

N.	CESSATI	MATR.	COGNOME	NOME	CAT. GIUR.	CAT. ECON.	FIGURA PROFESS.	TOTALE ASSEGNI 2022	TOTALE ONERI 2022	TOTALE IRAP 2022	TOTALE
1	30/09/2022	12	PELUSO	GIUSEPPE	D3	D7	FUNZIONARIO	€ 27.572,87	€ 7.444,67	€ 2.343,69	€ 37.361,24
<b>1</b>								€ 27.572,87	€ 7.444,67	€ 2.343,69	€ 37.361,24

**SPESA CORRISPONDENTE ALLE CESSAZIONI PERSONALE ANNO 2022****37.361,24****100%** € **37.361,24**

Somme destinate a nuove assunzioni a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale quinquennio 2019-2023 Art. 1, c.228, legge n.208/2015; art. 3, c. 5, D.L. n.90/2014, mod. art. 22, c.2, D.L. n.50/2017.



**ANNO 2024**

**CCNL DEL 16/11/2022**

N.	CESSATI	MATR.	COGNOME	NOME	CAT. GIUR.	FIGURA PROFESS.	TOTALE ASSEGNI 2023	TOTALE ONERI 2023	TOTALE IRAP 2023	TOTALE
1	31/05/2023	72	DI PEDE	VINCENZO	C	ISTRUTTORE	€ 23.175,75	€ 6.257,45	€ 1.969,94	€ 31.403,14
1	31/01/2023	27	PELLEGRINO	ROCCO FRANCO	A	OPERATORE	€ 19.548,07	€ 5.668,94	€ 1.661,59	€ 26.878,60
<b>2</b>							<b>€ 42.723,82</b>	<b>€ 11.926,39</b>	<b>€ 3.631,52</b>	<b>€ 58.281,74</b>

**SPESA CORRISPONDENTE ALLE CESSAZIONI PERSONALE ANNO 2023**

**58.281,74**

**100%**

€

**58.281,74**

Somme destinate a nuove assunzioni a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale quinquennio 2019-2023 Art. 1, c. 228, legge n.208/2015; art. 3, c. 5, D.L. n.90/2014, mod. art. 22, c.2, D.L. n.50/2017.

		Costo complessivo cessazione	%	Capacità assunzioni
<b>2024</b>	(Cessaz 2023)	€ 58.281,74	100%	€ 58.281,74

		Costo complessivo cessazione	%	Resti assunzionali
<b>2023</b>	(Cessaz 2022)	€ 37.361,24	100%	€ 37.361,24
<b>2022</b>	(Cessaz 2021)	€ 37.361,24	100%	€ 37.361,24
<b>2021</b>	(Cessaz 2020)	€ 37.361,24	100%	€ 37.361,24
<b>2020</b>	(Cessaz 2019)	€ 74.722,48	100%	€ 74.722,48
<b>2019</b>	(Cessaz 2018)	€ -	100%	€ -

**Quinquennio 2019 -2023**

**€ 186.806,20**

**Totale resti quinquennio 2019-2023**

**€ 245.087,94**

Somme destinate a nuove assunzioni a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale quinquennio 2019-2023 - Articolo 3 del DL 90/2014 modificato dall'art. 14 bis DL 4/2019 convertito in legge n.26 del 29/3/2019.



Di seguito si riporta il calcolo degli importi relativi alle nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato e, a seguire, le somme destinate a nuove assunzioni a tempo indeterminato nel quinquennio 2019-2023.

Resti Assunzionali 2019	Resti assunzionale 2020	Resti assunzionale 2021	Resti assunzionale 2022	Resti assunzionale 2023	Capacità assunzionale 2024
↓	↓	↓	↓	↓	↓
€ -	€ 74.744,48	€ 37.361,24	€ 37.361,24	€ 37.361,24	€ 58.281,74

**245.109,94**

Unità	Cat. Giurid.	Profilo Professionale	SETTORE /SERVIZIO	Assegni	Oneri	Irap	Totale	Somma Residua	Dipendenti	Note
1	D1	FUNZIONARIO	Bilancio, Patrimonio, Sicurezza	€ 25.146,33	€ 7.292,44	€ 2.137,44	€ 34.576,20	€ 210.533,74	Laurino	01/09/2022
1	D1	FUNZIONARIO (Pogr. Vert. da C a D)	Comunicaz, Editoroa etc	€ 1.970,58	€ 571,47	€ 167,50	€ 2.709,55	€ 207.824,19	Mancaniello	01/10/2022
1	D1	FUNZIONARIO	Risorse Umane	€ 25.146,33	€ 7.292,44	€ 2.137,44	€ 34.576,20	€ 173.247,99	Desantis	01/09/2023
1	C1	ISTRUTTORE (Pogr. Vert. Da B a C)	Affari Generale etc	€ 1.303,73	€ 352,01	€ 110,82	€ 1.766,55	€ 171.481,43	Berterame D.	01/01/2023
							<b>€ 73.628,51</b>	<b>€ 171.481,43</b>		

		Costo complessivo cessazione	%	Capacità assunzionale
2024	(Cessaz 2023)	€ 58.281,74	100%	€ 58.281,74

		Costo complessivo cessazione	%	Resti assunzionali	Quinquennio 2019 -2023
2023	(Cessaz 2022)	€ 37.361,24	100%	€ 37.361,24	
2022	(Cessaz 2021)	€ 37.361,24	100%	€ 37.361,24	
2021	(Cessaz 2020)	€ 37.361,24	100%	€ 37.361,24	
2020	(Cessaz 2019)	€ 74.722,48	100%	€ 74.722,48	
		Somme utilizzate per assunzioni 2022		-€ 37.285,75	
	Somme utilizzate per assunzioni 2023		-€ 36.342,76		
2019	(Cessaz 2018)	€ -	100%	€ -	

**€ 113.177,69**

**Totale resti quinquennio 2019-2023 € 171.459,43**

Somme destinate a nuove assunzioni a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale quinquennio 2019-2023 - Articolo 3 del DL 90/2014 modificato dall'art. 14 bis DL 4/2019 convertito in legge n.26 del 29/3/2019.



Di seguito si riporta il prospetto di calcolo dello 0,55% del monte salari 2018.

**MONTE SALARI ANNO 2018**

Totale tabella	€ 481.594,00	tab.12
voci escluse (arr anni preced)	-€ 7.478,00	
Dirigenti Tempo indeterminato	€ -	
Dirigenti Tempo determinato	€ -	
<b>€ 474.116,00</b>		

Totale tabella	€ 238.798,00	tab.13
voci escluse (arr anni preced)	€ -	
Dirigenti Tempo indeterminato	€ -	
Dirigenti Tempo determinato	€ -	
<b>€ 238.798,00</b>		

<b>€ 712.914,00</b>	<b>Monte salari 2018</b>
---------------------	--------------------------

0,55%

CCNL  
16/11/2022 -  
Art.13 Comma 6

<b>€ 3.921,03</b>
-------------------

Nella pagina seguente si riporta il prospetto relativo alle assunzioni a tempo indeterminato previste per l'anno 2025.

Come indicato in tabella, sono previste progressioni verticali in deroga come consentito dall'art. 13 del CCNL. Una progressione da Istruttore a Funzionario e una da Operatore a Operatore Esperto rientrano nel rispetto del limite dello 0,55% del monte salari riferito all'anno 2018. Una progressione da Istruttore a Funzionario è computata per intero, ed è prevista nel rispetto del limite del 50% di assunzioni dall'esterno per la stessa categoria, come previsto dalla normativa vigente.



**Assunzione personale a Tempo indeterminato X 2025**

Delibera GC del



**171.459,43**

N.	Unità	ex Cat. Giurid.	Profilo Professionale	SETTORE /SERVIZIO	Assegni	Oneri	Irap	Totale	Somma Residua	Modalità di reclutamento	Anno reclutam.
1		D1	FUNZIONARIO	Amministrazione	€ 25.272,39	€ 7.271,62	€ 2.148,15	€ 34.692,17	€ 136.767,26	Scorrimento Graduatoria	2025
1		D1	ISTRUTTORE (Pogr. Vert. Da C a D) - ART.13 CCNL 2022 - finanziato dallo 0,55% monte salari 2018	Promozione e sviluppo	€ 1.971,00	€ 567,12	€ 167,56	€ 2.705,67	€ 134.061,59	Progr Verticale	2025
1		D1	ISTRUTTORE (Pogr. Vert. Da C a D) - ART.13 CCNL 2022 - somma eccedente il limite 0,55% del monte salari 2018 - finanziato da Bilancio nel rispetto della quota del 50% delle assunzioni dall'esterno per la stessa area	Amministrazione	€ 25.272,39	€ 7.271,62	€ 2.148,15	€ 34.692,17	€ 99.369,42	Progr Verticale	2025
1		C1	ISTRUTTORE	Promozione e sviluppo	€ 23.291,45	€ 6.701,65	€ 1.979,77	€ 31.972,87	€ 67.396,55	Concorso	2025
1		B1	OPERATORE ESPERTO	Promozione e sviluppo (sede di Matera)	€ 20.723,82	€ 5.962,86	€ 1.761,52	€ 28.448,21	€ 38.948,34	Concorso	2025
1		B1	OPERATORE ESPERTO (Progr. Vert. Da B a C) ART.13 CCNL 2022 - finanziato dallo 0,55% monte salari 2018	Amministrazione	€ 813,80	€ 234,15	€ 69,17	€ 1.117,13	€ 37.831,21	Progr Verticale	2025
1		A	OPERATORE (LEGGE 68/99)	Amministrazione (sede di Matera)	€ 19.984,76	€ 5.750,21	€ 1.698,71	€ 27.433,69	10.397,52 €	Tramite Centro Impiego	2025
									€ 161.061,91	€ 10.397,52	



Di seguito si riporta il prospetto “Nuova dotazione organica dell’ente anno 2024”, espresso in termini numerici e finanziari.

RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2024 - 2026											
AREA INQUADRAMENTO	POSTI OCCUPATI AL 01/01/2024		PERSONALE CHE CESSA NEL CORSO DELL'ANNO 2024 (compreso le progressioni Verticali)	POSTI OCCUPATI AL 31/12/2024 AL NETTO DELLE CESSAZIONI DELL'ANNO	2024-2026			AMMINISTRATIVO	DOTAZIONE ORGANICA EFFETTIVA 2024	DOTAZIONE ORGANICA EFFETTIVA 2024/2026	ANNOTAZIONI
	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO - Dirigenti			2024	2025	2026				
DIRIGENTI	0			0				0	0		
FUNZIONARI ED E.Q. (ex cat.D)	7			7	3		3	7	10		
ISTRUTTORI (ex cat.C)	5			5	1		1	5	6		
OPERATORI ESPERTI (ex cat.B)	0			0	2		2	0	2		
OPERATORI (ex cat.A)	1			1	1		1	1	2	Costo n.1 disabile L.68/99 pari € 27.433,69 (Fuori limite) anno 2024	
<b>Totali</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>20</b>		
	<b>13</b>			<b>13</b>				<b>13</b>			

Nella tabella seguente si riporta la rideterminazione della dotazione organica per il triennio 2024-2025.



**RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2024 - 2026**

AREA INQUADRAMENTO	POSTI OCCUPATI AL 01/01/2024		PERSONALE CHE CESSA NEL CORSO DELL'ANNO 2024 (compreso le progressioni Verticali)	POSTI OCCUPATI AL 31/12/2024 AL NETTO DELLE CESSAZIONI DELL'ANNO	2024-2026			DOTAZIONE ORGANICA EFFETTIVA 2024	DOTAZIONE ORGANICA EFFETTIVA 2024/2026	RETRIBUZIONE	ALTRO	ONERI RIFLESSI (Cpdel Endep, Inadel e IRAP)	SPESA COMPLESSIVA ANNUALE PER UNITA'	ANNO 2024/2026 SPESA COMPLESSIVA CCNL del 16/11/2022 del personale del comparto Funzioni Locali e CCNL del 17/12/2020 comparto Dirigenti	ANNOTAZIONI
	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO - Dirigenti			2024	2025	2026			AMMINISTRATIVO	INIZIALE				
DIRIGENTI	0			0				0	0	€ 45.260,77	€ 226,33	€ 16.868,69	€ 62.355,79	€ -	
FUNZIONARI ED E.Q. (ex cat.D)	7			7	3		3	7	10	€ 25.146,71	€ 220,08	€ 9.308,90	€ 34.675,69	€ 242.729,84	
ISTRUTTORI (ex cat.C)	5			5	1		1	5	6	€ 23.175,61	€ 295,71	€ 8.465,46	€ 31.936,78	€ 159.683,91	
OPERATORI ESPERTI (ex cat.B)	0			0	2		2	0	2	€ 20.620,72	€ 103,09	€ 7.685,34	€ 28.409,15	€ -	
OPERATORI (ex cat.A)	1			1	1		1	1	2	€ 19.806,92	€ 177,85	€ 7.448,92	€ 27.433,69	€ 27.433,69	Costo n.1 disabile L.68/99 pari € 27.433,69 (Fuori limite) anno 2024
<b>Totali</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>20</b>					<b>€ 429.847,43</b>	

13

13

13



Il nuovo piano dei fabbisogni è coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e, come dimostrato, si sviluppa nel rispetto dei vincoli finanziari in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art.5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150).

Ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001, sono gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni. A tal fine il presente piano è trasmesso al collegio dei revisori per acquisire l'obbligatorio parere preventivo.

**Inoltre si evidenzia che:**

- con deliberazione del D.G. n.56 del 08.03.2024 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive dell'Agenzia per il triennio 2024-2026;
- con deliberazione del D.G. n.66 del 19.03.2024 è stata approvata la ricognizione ex art. 16 della legge 183/2011 relativa all'anno 2024, comunicata al Dipartimento della Funzione Pubblica con nota di trasmissione del 20 marzo 2024, prot. n. 2683/2.1;
- con deliberazione n. del D.G. n.68 del 21/03/2024 avente ad oggetto l'adozione del bilancio di previsione 2024 e pluriennale 2024/2026, inviata alla Giunta Regionale con nota di prot. 2753/1.1. del 21/03/2024 per la prevista approvazione, a norma dell'art. 17, comma 2 della L.R. n. 11/2006 e dell'art. 22 della L.R. n. 7 del 04/06/2008;
- con deliberazione del D.G. n.123 del 20.06.2023, è stato approvato il Piano della Performance 2023-2025

Il piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Ente per gli anni 2024 –2026, di cui alla tabella seguente, è stato programmato ai sensi del vigente comma 3 dell'art.6 del D.lgs.165/2001 e ss.mm.ii..



<b>ANNO 2024</b>				
<b>Assunzioni a tempo indeterminato</b>	<b>OPERATORI</b>	<b>OPERATORI ESPERTI</b>	<b>ISTRUTTORI</b>	<b>FUNZIONARI ED E.Q.</b>

<b>ANNO 2025</b>				
<b>Assunzioni a tempo indeterminato</b>	<b>OPERATORI</b>	<b>OPERATORI ESPERTI</b>	<b>ISTRUTTORI</b>	<b>FUNZIONARI ED E.Q.</b>
Concorso pubblico previa procedura assunzionale ai sensi della normativa vigente	n°1 Operatore L.68/1999 tramite Centro per l'Impiego (Sede di Matera)	n°1 Operatore Esperto (Sede di Matera)	n°1 Istruttore	n. 1 Funzionario amministrativo - Scorrimento graduatoria concorsuale
		n 1 Operatore Esperto (progressioni verticali tra le aree)		n 2 Funzionario (progressioni verticali tra le aree)

<b>ANNO 2026</b>				
<b>Assunzioni a tempo indeterminato</b>	<b>OPERATORI</b>	<b>OPERATORI ESPERTI</b>	<b>ISTRUTTORI</b>	<b>FUNZIONARI ED E.Q.</b>

Preso atto del parere prot. 43994 del 30/03/2020 reso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze al Consiglio Regionale della Lombardia, l'A.P.T. risulta esclusa dall'ambito di applicazione delle nuove disposizioni di cui al richiamato art. 33, comma 1 del D.L. n.34/2019, continuando quindi a programmare ed effettuare le assunzioni di personale a tempo indeterminato:

- nel rispetto dei limiti previsti dalla disciplina dettata dall'art.1, commi 557 e ss., della Legge n.296/2006 e dall'art.3 commi 5 e ss, del D.L. n.90/2014 convertito, con modificazioni dalla Legge n.114/2014;
- e tenendo conto che, a seguito delle nuove disposizioni in materia di assunzioni a



tempo indeterminato dalla parte delle Regioni e degli enti locali dettate dall'art. 33 del D.L. 34/2019, la mobilità fra enti soggetti a limitazioni delle assunzioni a tempo indeterminato continua ad essere un'operazione neutra da un punto di vista finanziario ai fini del rispetto dei limiti alle capacità assunzioni di cui all'art. 3, commi 5 e ss., del D.L. n. 90/2014 solo fra enti che continuano ad applicare la normativa previgente.

Per le assunzioni a tempo indeterminato previste nel piano triennale dei fabbisogni di personale si è proceduto alla verifica delle capacità assunzionali come da schede riepilogative di cui alla tabella A), e la spesa delle predette assunzioni concorre alla definizione dell'ammontare della riduzione della spesa di personale ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e ss.mm.ii..

Le assunzioni mediante procedure di concorso, selezione e accesso all'impiego dei posti indicati nel presente piano avverranno nel rispetto delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 giugno 2023, n. 82 e nel D.M. 26 dicembre 2023, recepite nel regolamento per reclutamento del personale dell'APT Basilicata in corso di aggiornamento.

La programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale;

Ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2024 – 2026 verrà trasmesso al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.

**Trattandosi di un procedimento a formazione progressiva, soggetta all'approvazione da parte della Regione, e nell'ottica della semplificazione procedimentale, trattandosi di proposta di Piano, il presente documento è stato redatto al fine di richiedere il necessario parere da parte del Collegio dei Revisori e per acquisire parere istruttorio da parte degli Uffici Regionali. Esperite le necessarie fasi istruttorie e acquisito il parere del Collegio, si procederà all'approvazione definitiva con precipua Delibera del Direttore Generale.**