



PIAO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
2025 – 2027

Approvato con Decreto del Presidente n. del

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 - 2027

INDICE

PREMESSA	3
RREFERIMENTI NORMATIVI.....	5
SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE.....	7
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	17
SOTTOSEZIONE 2.1. - VALORE PUBBLICO.....	17
SOTTOSEZIONE 2.2. – PERFORMANCE	32
SOTTOSEZIONE 2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	45
SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	120
SOTTOSEZIONE 3.1. – STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	120
SOTTOSEZIONE 3.2. – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	122
SOTTOSEZIONE 3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	124
SEZIONE 4 – MONITORAGGIO.....	166
ALLEGATI.....	167

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 - 2027

PREMESSA

Le finalità del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sono:

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta, quindi, di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Con il PIAO il legislatore ha inteso riordinare il complesso sistema programmatico delle amministrazioni pubbliche, formato da una molteplicità di strumenti di programmazione spesso non dialoganti e forse per alcuni aspetti sovrapposti tra loro, inducendo ogni amministrazione pubblica a sviluppare una logica pianificatoria ed un'organicità strategica finalizzate ad intersecare le diverse componenti dell'azione amministrativa rappresentate finora dai singoli documenti di programmazione, ciascuno con un proprio contenuto specifico.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha, dunque, l'obiettivo di assorbire e razionalizzare la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, di molti dei documenti di pianificazione e programmazione cui sono tenute le pubbliche amministrazioni.

Il PIAO è costituito tre sezioni, suddivise ulteriormente in sottosezioni. La prima si apre con una scheda anagrafica di presentazione dell'Ente, la seconda sezione è dedicata al Valore pubblico, alla performance e all'anticorruzione, mentre la terza all'Organizzazione e al Capitale umano. Spetta, infine, al Piano definire le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti. Per la stesura delle sezioni sono

osservate le indicazioni impartite con il D.M. 132/2022.

Il PIAO va pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" e trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 - 2027

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D. Lgs. n. 150/ 2009 e Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e alla Trasparenza (Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge n. 190/2012 e del d. Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Il decreto sottolinea che il PIAO deve essere coerente con i documenti di programmazione finanziaria che ne costituiscono il necessario presupposto strategico e operativo.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla Legge 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in Legge 29 giugno 2022, n.

79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe. Il presente PIAO è deliberato in coerenza con il DUP 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio provinciale n. 33 del 19/12/2024.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 - 2027

SEZIONE 1 -SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente: **Provincia di Fermo**

Indirizzo: **Largo Don Gaspare Morello n. 2/4**

Codice Fiscale: **90038780442**

Partita IVA: **02004530446**

Presidente della Provincia: **Michele Ortenzi**

Segretario Generale: **Dott. Bruno Bonelli**

Numero dipendenti al **31 dicembre 2024**: **n. 91 al netto del Segretario Generale**

Superficie del territorio: **862,77 Km^q**

Popolazione residente: **167.438 (fonte ISTAT – 01/01/2023)**

Numero di Comuni: **40**

Telefono: **0734.2321**

Sito internet: **<https://www.provincia.fm.it>**

E-mail: **protocollo@provincia.fm.it**

Pec: **provincia.fermo@emarche.it**

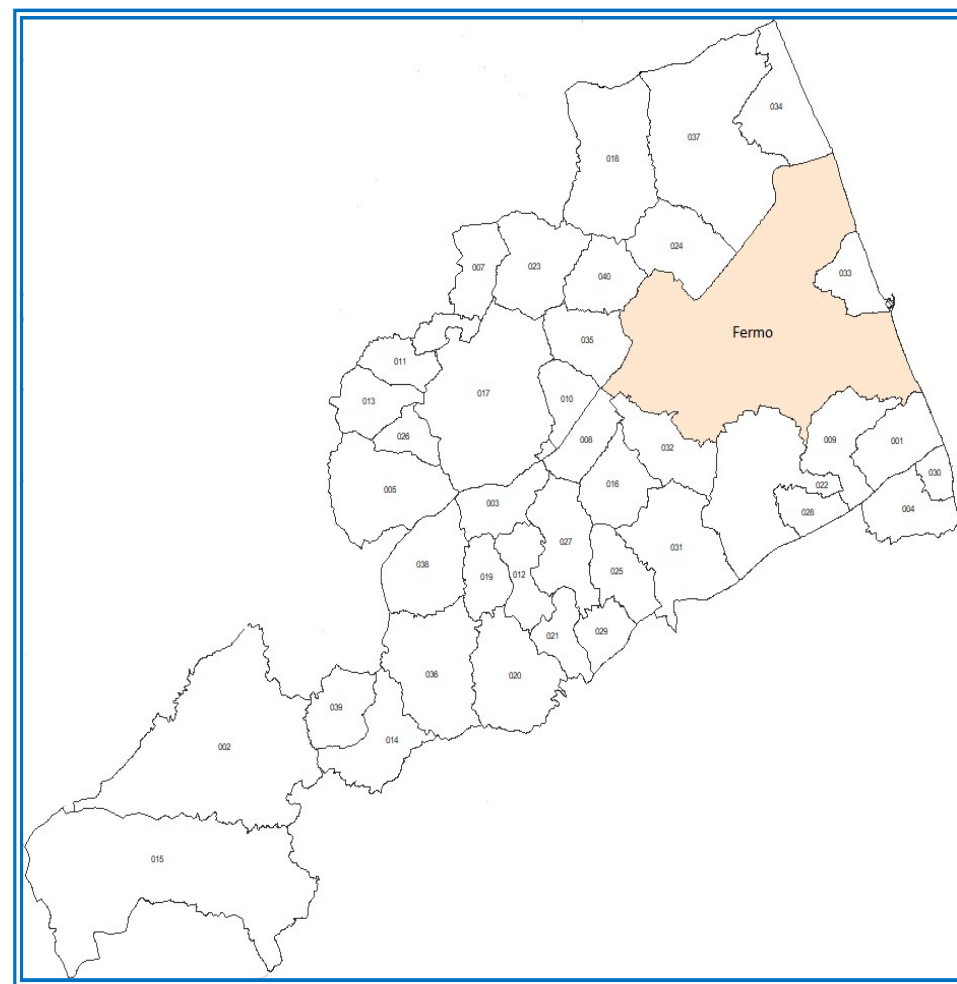
1. La popolazione e il contesto socio-economico

La Provincia di Fermo è una provincia della Regione Marche istituita dalla Legge 11/06/2004 n. 147, divenuta operativa a tutti gli effetti con le prime elezioni provinciali (6 e 7 giugno 2009), in concomitanza con quelle del rinnovo degli organi elettivi della Provincia di Ascoli Piceno, dal cui territorio è stata scorporata.

Affacciata a est sul mare Adriatico, confina a nord-ovest con la Provincia di Macerata e a sud con la Provincia di Ascoli Piceno.

L'economia della Provincia di Fermo si fonda, oltre che sulle attività legate all'agricoltura e al turismo, sulla presenza di distretti qualificanti come quello calzaturiero e quello del cappello che hanno costituito un forte traino, nel secondo dopoguerra, per lo sviluppo dell'intero territorio provinciale, contribuendo alla crescita dell'intero contesto territoriale e alla radicale modifica delle sue componenti sociali ed economiche.

Cod.	Comune	Cod.	Comune
001	Altidona	022	Monterubbiano
002	Amandola	023	Monte San Pietrangeli
003	Belmonte Piceno	024	Monte Urano
004	Campofilone	025	Monte Vidon Combatte
005	Falerone	026	Monte Vidon Corrado
006	Fermo - Capoluogo	027	Montottone
007	Francavilla d'Ete	028	Moresco
008	Grottazzolina	029	Ortezzano
009	Lapedona	030	Pedaso
010	Magliano di Tenna	031	Petricoli
011	Massa Fermana	032	Ponzano di Fermo
012	Monsampietro Morico	033	Porto San Giorgio
013	Montappone	034	Porto Sant'Elpidio
014	Montefalcone Appennino	035	Rapagnano
015	Montefortino	036	Santa Vittoria in Matenano
016	Monte Giberto	037	Sant'Elpidio a Mare
017	Montegiorgio	038	Servigliano
018	Montegranaro	039	Smerillo
019	Monteleone di Fermo	040	Torre San Patrizio
020	Montelparo		



Indicatori

TERRITORIO: Caratteristiche e organizzazione	Anno	Fermo	Marche	Italia
Numero di Comuni	2024	40	225	7.899
Numero di piccoli comuni (<5.000 abitanti)*	2024	33	160	5.525
Incidenza dei piccoli comuni (<5.000 abitanti) sul totale dei comuni (%)*	2024	82,5	71,1	69,9
Popolazione residente nei piccoli comuni (<5000 abitanti)*	2024	47.034	305.732	9.685.693
Incidenza della popolazione residente nei piccoli comuni (<5000 abitanti) (%)*	2024	28,1	20,6	16,4
Superficie territoriale (Kmq)	2024	863,1	9.346,0	302.109,6
Consumo di suolo (%)	2022	7,8	6,9	7,1
Incremento consumo di suolo (ha)	2022	23,8	217,7	7.075,5
Isola di calore urbana (°C)	2022	3,57	5,39	7,46
Popolazione residente*	2024	167.628	1.484.427	58.989.749
Popolazione legale ai fini elettorali	2021	168.294	1.487.150	59.030.133
Densità demografica (ab. per Kmq)*	2024	194,2	158,8	195,3
Densità turistica e abitativa (abitanti più turisti per kmq)	2023	199,5	162,1	199,1
Contributo di energia prodotta da fonti rinnovabili (%)	2022	0,1	1,4	28,0
Contributo produzione impianti fotovoltaici (%)	2022	0,1	1,1	21,5
POPOLAZIONE: Dinamica e struttura				
Tasso di incremento demografico totale (per mille abitanti)*	2023	-1,2	0,1	-0,1
Tasso di incremento naturale (per mille abitanti)*	2023	-6,9	-5,9	-4,8
Variazione media annua della popolazione residente 2022-2024 (%)*	2024	-0,20	-0,09	-0,03
Popolazione straniera residente (%)*	2024	10,2	9,0	9,0
Popolazione residente tra 0 e 14 anni (%)*	2024	11,3	11,6	12,2
Popolazione residente tra 15 e 64 anni (%)*	2024	62,0	62,3	63,5
Popolazione residente di 65 anni e oltre (%)*	2024	26,7	26,2	24,3
Rapporto di mascolinità*	2024	96,49	95,94	95,7
Indice di ricambio*	2024	166,15	154,85	147,0
ECONOMIA: Struttura del sistema produttivo e ricchezza disponibile				
Imprese al femminile su imprese attive (%)	2023	24,4	23,6	22,7
Tasso di natalità delle imprese (%)	2023	5,9	5,4	6,1

Occupati in agricoltura silvicoltura e pesca (%)	2023	3,6	3,2	3,6
Occupati nell'industria (%)	2023	43,8	33,8	26,6
Occupati nei servizi (%)	2023	52,6	63,0	69,8
Valore aggiunto totale (stima in milioni di euro a prezzi base correnti)	2022	4.048,27	42.533,90	1.750.705,20
Valore aggiunto pro-capite (stima in euro a prezzi correnti)	2022	24.088,41	28.628,40	29.666,10
Valore aggiunto nel settore culturale (%)	2022	4,4	5,3	5,6
Retribuzione per dipendente (in euro)	2021	20.930	23.936	26.722
Incidenza comuni a vocazione turistica (% sup.)	2018	98,41	97,6	88,3
Numero di transazioni immobiliari normalizzate - variazione 2022-2023 (%)	2023	-8,1	-13,5	-9,7

* su dati provvisori al 1 gennaio 2024

Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Fermo	Marche	Italia	
Aspettativa di vita	1 	Speranza di vita alla nascita - Totale	anni	83,9	83,8	83,1
	2 	Speranza di vita alla nascita - Maschi	anni	82,1	81,8	81,1
	3 	Speranza di vita alla nascita - Femmine	anni	85,8	85,9	85,2
	4	Speranza di vita a 65 anni	anni	21,5	21,4	20,9
Mortalità	5 	Tasso standardizzato di mortalità	per 10mila ab.	89,6	86,5	89,9
	6	Tasso standardizzato di mortalità per tumore - Maschi	per 10mila ab.	27,2	28,1	29,9
	7	Tasso standardizzato di mortalità per tumore - Femmine	per 10mila ab.	19,6	18,4	18,6
	8	Tasso standardizzato di mortalità 65 anni e più	per 10mila ab.	461,2	440,2	449,2
	9 	Tasso standardizzato di mortalità per tumore (20-64 anni)	per 10mila ab.	7,3	7,7	7,8

Fonte: Bes delle Province 2024 - Elaborazione Cuspi: Istat (1-7,9); Istat (8). Anno: Stime 2023 (indicatori 1-4); 2021 (indicatori 5-9).

Tema	Indicatore	Misura	Fermo	Marche	Italia	
Livello di istruzione	1   	Giovani (15-29 anni) che non lavorano e non studiano (Neet)	%	16,1	10,6	16,1
	2  	Persone con almeno il diploma (25-64 anni)	%	56,9	67,2	65,5
	3  	Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni)	%	27,6	34,7	30,0
Competenze	4 	Livello di competenza alfabetica degli studenti	punteggio medio	189,7	192,5	189,5
	5 	Livello di competenza numerica degli studenti	punteggio medio	193,6	196,1	193,0
	6 	Laureati in discipline tecnico-scientifiche (STEM)	per 1.000 ab.	19,9	21,3	17,8
Formazione continua	7 	Dispersione scolastica implicita	%	6,8	4,9	6,6
	8   	Popolazione 25-64 anni in istruzione e/o formazione permanente (Partecipazione alla formazione continua)	%	8,1	10,5	11,6

Fonte: Bes delle Province 2024 - Elaborazione Cuspi: Istat (indicatori 1-3, 8); INVALSI (indicatori 4, 5 e 7); Ministero dell'Istruzione e del Merito (indicatore 6). Anno: A.S. 2023/2024 (indicatori 4, 5 e 7); 2023 (indicatori 1-3, 8); 2022 (indicatore 6).

Tema		Indicatore	Misura	Fermo	Marche	Italia
Partecipazione	1	Tasso di inattività (15-74 anni)	%	42,1	38,7	42,2
	2	Tasso di inattività giovanile (15-29 anni)	%	60,4	58,6	58,4
	3	Differenza di genere nel tasso di inattività (F-M)	punti percentuali	14,6	12,8	17,1
Occupazione	4  	Tasso di occupazione (20-64 anni)	%	69,9	72,6	66,3
	5 	Differenza di genere nel tasso di occupazione (F-M)	punti percentuali	-16,6	-14,3	-19,5
	6 	Tasso di occupazione giovanile (15-29 anni)	%	36,8	36,2	34,7
	7 	Giornate retribuite nell'anno (lavoratori dipendenti)	numero medio	n.d.	243,4	244,4
Disoccupazione	8	Giornate retribuite nell'anno lavoratori dipendenti (F-M)	numero medio	n.d.	-17,1	-14,8
	9	Tasso di disoccupazione (15-74 anni)	%	3,1	5,2	7,7
	10	Tasso di disoccupazione giovanile (15-34 anni)	%	6,1	9,1	13,4
Sicurezza	11  	Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente*	per 10mila occupati	10,0	14,0	10,0

* dato provvisorio

Fonte: Bes delle Province 2024 – Elaborazione Cuspi: Istat (indicatori 1-6 e 9-10); Inps (indicatori 7-8); Inail (indicatore 11). Anno: 2023 (indicatori 1-6, 9 e 10); 2022 (indicatori 7, 8 e 11).

Tema		Indicatore	Misura	Fermo	Marche	Italia
Reddito	1 ■	Reddito disponibile pro capite delle famiglie consumatrici	euro	19.929,27	21.036,95	21.088,62
	2 ■	Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti	euro	N.D.	20.279,38	22.839,49
	3	Importo medio annuo delle pensioni	euro	11.867,26	12.366,48	13.990,04
	4	Pensioni di basso importo	%	17,65	23,84	20,36
Disuguaglianze	5	Differenza di genere nella retribuzione media dei lavoratori dipendenti (F-M)	euro	N.D.	-7.185,86	-7.922,04
Difficoltà economica	6 ■	Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie	‰	0,56	0,55	0,57
Attrattività	7	Tasso di turisticità	giorni	9,0	7,1	7,0

Fonte: Bes delle Province 2024 - Elaborazione Cuspi: Istituto Tagliacarne (indicatore 1); Inps (indicatori 2-5); Banca d'Italia (indicatore 6). Istat (indicatore 7)
Anno: 1° gennaio 2024 (indicatori 3 e 4); 2023 (indicatore 6); 2022 (indicatori 1-2, 5, 7).

Tema		Indicatore	Misura	Fermo	Marche	Italia
Disabilità	1	Presenza di alunni disabili	%	3,8	3,5	3,6
	2	Presenza di alunni disabili nelle scuole di secondo grado	%	3,2	3,3	3,0
	3	Presenza postazioni informatiche adatte nelle scuole di secondo grado	‰	91,7	77,44	77,1
Immigrazione	4	Acquisizioni di cittadinanza	%	4,8	5,0	4,2
Società civile	5 ■ ■	Diffusione delle istituzioni non profit	per 10mila ab.	82,8	76,1	61,0

Fonte: Bes delle Province 2024 - Elaborazione Cuspi: Istat (indicatori 1-3, 5); Istat (indicatore 4) Anno: 2022 (indicatori 3 e 4); 2021 (indicatori 1-2, 5).

Tema		Indicatore	Misura	Fermo	Marche	Italia
Inclusività Istituzioni	1 ■ ■ ■ ■ ■	Amministratori donne a livello comunale	%	33,3	36,2	34,2
	2 ■ ■ ■	Amministratori giovani (<40 anni) a livello comunale	%	30,6	23,7	24,4
Amministrazione locale	3 ■ ■	Amministrazioni provinciali: incidenza spese rigide su entrate correnti	%	31,3	31,6	22,7
	4 ■ ■ ■	Amministrazioni provinciali: capacità di riscossione	per 1 euro di entrata	0,56	0,73	0,64

Fonte: Bes delle Province 2024 - Elaborazione Cuspi: Ministero dell'interno (indicatori 1, 2); MEF (indicatori 3 e 4). Anno: 2023 (indicatori 1 e 2); 2022 (indicatori 3 e 4).

Tema		Indicatore	Misura	Fermo	Marche	Italia
Criminalità	1	Tasso di omicidi volontari consumati	per 100mila ab.	0,6	0,5	0,6
	2	Tasso di criminalità predatoria	per 100mila ab.	28,0	18,0	43,5
	3	Truffe e frodi informatiche	per 100mila ab.	496,8	416,9	464,1
	4	Violenze sessuali	per 100mila ab.	3,6	7,9	10,7
Sicurezza stradale	5	Feriti per 100 incidenti stradali	%	141,7	134,5	134,7
	6	Feriti per 100 incidenti su strade extraurbane*	%	145,6	149,5	151,2
	7	Tasso di feriti in incidenti stradali	Per 1.000 ab.	4,6	4,5	3,8

* escluse le autostrade

Fonte: Bes delle Province 2024 - Elaborazione Cuspi: Istat.Anno: 2022

Tema		Indicatore	Misura	Fermo	Marche	Italia
Patrimonio culturale	1	Densità verde storico e parchi urbani di notevole interesse pubblico*	%	1,1	1,3	1,6
	2	Densità e rilevanza del patrimonio museale (anche a cielo aperto)	N. per 100 Kmq	0,1	0,6	1,5
	3	Presenza di biblioteche	N. per 100.000 ab.	25	29	22
Paesaggio	4	Dotazione di risorse del patrimonio culturale	N. per 100 Kmq	335,4	244,0	77,3
	5	Diffusione delle aziende agrituristiche	N. per 100 Kmq	17,4	12,1	8,6
	6	Aree di particolare interesse naturalistico (presenza)	%	10,0	41,8	56,7
	7	Impatto degli incendi boschivi	per 1.000 Kmq	0,2	0,1	2,4

*percentuale su superficie urbanizzata nei capoluoghi di provincia/città metropolitana e di regione

Fonte: Bes delle Province 2024 - Elaborazione Cuspi: Istat (indicatori 1, 2 e 5); dati Anagrafe ICCU - Istituto Centrale per il Catalogo Unico (indicatore 3); dati ISCR - Istituto Superiore per la Conservazione ed il Restauro (indicatore 4); dati MASE - Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica - (indicatore 6); dati Comando Carabinieri Tutela Forestale e Istat (indicatore 7).

Anno: 2023 (indicatori 3, 4 e 6); 2022 (indicatori 1, 2, 5 e 7).

Tema		Indicatore	Misura	Fermo	Marche	Italia
Qualità ambientale	1	Disponibilità di verde urbano	mq per ab.	26,2	30,2	32,8
	2	Superamento limiti inquinamento aria - PM2,5	µg/m³		3	83
	3	Superamento limiti inquinamento aria - NO2	µg/m³		21	9
Consumo di risorse	4	Consumo di elettricità per uso domestico	kwh per ab.	998,5	991,2	1.093,4
Sostenibilità ambientale	5	Energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili	%	31,6	30,0	34,6
	6	Produzione lorda degli impianti fotovoltaici	%	81,1	72,7	28,0
	7	Impianti fotovoltaici installati per kmq	N. per Kmq	5,9	5,4	5,3
	8	Capacità produttiva media per impianto fotovoltaico	Mwh	29,7	29,4	19,2
Rischio ambientale	9	Incidenza aree a pericolosità elevata e molto elevata PAI	%	7,7	7,9	8,7

Fonte: Bes delle Province 2024 - Elaborazione Cuspi: Istat (indicatori 1-3); Terna (indicatori 4-6); GSE (indicatori 7 e 8); Ispra (indicatore 9).
Anno: 2023 (indicatori 7 e 8); 2022 (indicatori 1-6); 2021 (indicatore 9).

Tema		Indicatore	Misura	Fermo	Marche	Italia
Innovazione	1	Specializzazione produttiva in settori ad alta intensità di conoscenza	%			
	2	Lavoratori della conoscenza	%		17,1	18,8
	3	Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni)	per 1.000 laureati residenti	-22,0	-11,4	-4,5
Ricerca	4	Mobilità dei laureati italiani Femmine (25-39 anni)	per 1.000 laureati residenti	-18,6	-9,1	-3,7
	5	Mobilità dei laureati italiani Maschi (25-39 anni)	per 1.000 laureati residenti	-27,2	-14,8	-5,6
Creatività	6	Imprese nel settore culturale e creativo	%	4,5	4,4	4,5
	7	Lavoratori nel settore culturale e creativo	%	5,3	5,3	5,8

Fonte: Bes delle Province 2024 - Elaborazione Cuspi: Istat (indicatori 1); Istat (indicatori 2-5); Istituto Tagliacarne (indicatori 6 e 7). Anno: 2023 (indicatore 2); 2022 (indicatori 1, 3-5); 2021 (indicatori 6-7).

Tema	Indicatore	Misura	Fermo	Marche	Italia	
Socio-sanitari	1  	Bambini 0-2 anni che usufruiscono di servizi per l'infanzia	%	20,3	22,3	16,8
	2  	Emigrazione ospedaliera in altra regione	%	12,7	13,4	8,3
	3 	Medici specialistici per abitante	per 10.000 ab.	20,1	31,1	34,1
	4 	Posti letto ospedalieri per abitante	per 10.000 ab.	32,5	29,8	32,7
	5	Presenza di servizi per l'infanzia	%	55,0	62,7	64,4
Servizi collettività	6 	Interruzioni di servizio elettrico senza preavviso	n° medio	1,9	1,9	2,5
	7  	Dispersione da rete idrica	%	28,8	34,4	42,4
	8    	Raccolta differenziata di rifiuti urbani	%	70,5	72,0	65,2
	9 	Copertura della rete fissa di accesso ultra veloce a internet	%	53,6	58,4	59,6
Carcerari	10  	Indice di sovraffollamento degli istituti di pena	%	116,3	109,8	117,6
Mobilità	11	Passeggeri annui TPL per abitante	n° medio	15,3	40,0	139,6

Fonte: Bes delle Province 2024 - Elaborazione Cuspi: Istat (indicatori 1-5 e 7); dati Arera (indicatore 6); Ispra (indicatore 8); AGCOM (indicatore 9); Ministero della Giustizia (indicatore 10); Istat (indicatore 11).
Anno: 2023 (indicatori 3, 6, 9 e 10); 2022 (indicatori 1-2, 4-5, 7-8 e 11).

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 - 2027

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1.

VALORE PUBBLICO

Come definito dall'art. 3, comma 1, lett. a) del D.M. del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 per “Valore Pubblico” si intende *“l’incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo”*.

Il Valore Pubblico consiste, pertanto, nell’incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall’azione dei diversi soggetti pubblici, che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi).

In concreto la Provincia di Fermo ha individuato il proprio Valore Pubblico negli obiettivi strategici presenti nel Documento Unico di Programmazione adottato ogni anno dall’Ente ed avente orizzonte triennale.

Lo stesso art. 3, comma 2, del D.M. n. 132 del 30 giugno 2022 precisa che per gli enti locali la sottosezione sul valore pubblico fa riferimento alle previsioni generali contenute nella sezione strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP). È in tale sede, infatti, che l’Amministrazione sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui alla deliberazione del Consiglio provinciale n. 13 del 16/06/2022.

Il DUP è il documento di pianificazione di medio periodo per mezzo del quale sono esplicitati gli indirizzi che orientano la gestione dell’Ente per un numero di esercizi pari a quelli coperti dal bilancio pluriennale. Sulla base dei bisogni della comunità amministrata e delle capacità disponibili in termini

di risorse umane, strumentali e finanziarie, l'Amministrazione espone, in relazione ad un dato arco di tempo futuro, cosa intende conseguire (obiettivi) in che modo (azioni) e con quali risorse (mezzi).

Il DUP costituisce, inoltre, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione. Si compone di due sezioni:

- la Sezione Strategica (SeS);
- la Sezione Operativa (SeO).

La prima ha un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo, la seconda pari a quello del bilancio di previsione. La Sezione Strategica sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46, comma 3, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e, con un orizzonte temporale pari al mandato amministrativo, individua gli indirizzi strategici dell'Ente. In particolare, la SeS individua le principali scelte che caratterizzano il programma dell'Amministrazione, da realizzare nel corso del mandato amministrativo, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, nonché con le linee di indirizzo della programmazione regionale, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica.

Nel corso del mandato amministrativo, il Presidente rendiconta al Consiglio Provinciale lo stato di attuazione del programma di mandato. Tra i contenuti della sezione, si sottolineano in particolare i seguenti ambiti:

- **analisi delle condizioni esterne:** considera gli obiettivi individuati dal Governo alla luce degli indirizzi e delle scelte contenute nei documenti di programmazione comunitari e nazionali, nonché le condizioni e le prospettive socio-economiche del territorio dell'Ente. Si tratta quindi di delineare sia il contesto ambientale che gli interlocutori istituzionali, più specificatamente il territorio ed i partner pubblici e privati con cui l'ente interagisce per gestire tematiche di più ampio respiro. Assumono pertanto importanza gli organismi gestionali a cui l'ente partecipa a vario titolo e gli accordi negoziali raggiunti con altri soggetti pubblici o privati per valorizzare il territorio, in sostanza gli strumenti di programmazione negoziata;
- **analisi delle condizioni interne:** l'analisi riguarderà le problematiche legate all'erogazione dei servizi e le conseguenti scelte di politica tributaria e tariffaria nonché lo stato di avanzamento delle opere pubbliche. Si tratta di indicare precisamente l'entità delle risorse destinate a coprire il

fabbisogno di spesa corrente e d'investimento. Si porrà inoltre attenzione sul mantenimento degli equilibri di bilancio nel tempo, sia in termini di competenza che di cassa, analizzando le problematiche legate ad un eventuale ricorso all'indebitamento ed i possibili vincoli imposti dal patto di stabilità.

La Sezione Operativa ha carattere generale, contenuto programmatico e costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione definito sulla base degli indirizzi generali e degli obiettivi strategici fissati nella Sezione Strategica del Documento unico di programmazione.

Il presente PIAO richiama integralmente il **DUP 2025-2027**, approvato con deliberazione del Consiglio provinciale **n. 33 del 19/12/2024**, visionabile sul sito istituzionale dell'Ente – Amministrazione trasparente – Bilanci.

Obiettivi strategici

Nel programma di mandato presidenziale sono stati individuati obiettivi strategici da perseguire entro la fine del mandato ed indirizzi generali di programmazione che sono riportati di seguito:

ASSETTO e GOVERNANCE ISTITUZIONALE -LA “CASA DEI 40 COMUNI”	Una Provincia intesa come reale opportunità per le municipalità, con l'obiettivo di riavvicinare i cittadini all'ente. Una provincia che sappia dialogare con i territori, essere fisicamente presente nei 40 comuni, che sappia ascoltare i sindaci e, insieme a loro, costruire una rete territoriale forte e coesa, con un sempre più attivo coinvolgimento dei sindaci e degli amministratori locali, veri protagonisti e attori del territorio provinciale. Questo assetto produce una fruttuosa attività di coordinamento delle realtà comunali. La vicinanza della Provincia ai comuni si declinerà attraverso l'attività di Stazione unica appaltante (SUA), che supporterà i comuni nell'espletamento delle procedure di appalto. A tal fine l'amministrazione procederà al potenziamento della SUA per renderla più efficace e veloce, in vista della gran mole di lavoro che sarà chiamata a svolgere nei prossimi mesi/anni, in vista delle tante incombenze relative al PNRR in accordo con le opportunità messe in campo da Regione Marche. La Provincia offrirà inoltre un supporto Tecnico-Amministrativo ai Comuni, ascoltando e
--	--

proponendo soluzioni alle problematiche poste dai Comuni, in particolar modo, si cercherà di sostenere e rispondere alle necessità dei comuni più piccoli.

L'amministrazione ritiene inoltre opportuno pianificare sedute consiliari provinciali itineranti sul territorio.

Questi obiettivi, siamo convinti, potranno essere realizzati anche grazie ad un importante cambio di direzione nelle scelte politiche nazionali. Infatti, grazie al PNRR e al fondo complementare per il Sisma, sono stati introdotti nuovi e importanti finanziamenti, in particolare in materia di edilizia scolastica e viabilità. Inoltre, è in atto un processo di riforma degli assetti istituzionali degli enti provinciali, con la modifica del Tuel da parte del governo, il cui fine dovrà essere quello di restituire alle Province l'autorevolezza persa e infondere la consapevolezza di poter essere protagonista nella gestione e nello sviluppo dei territori.

Per potenziare il funzionamento tecnico-amministrativo dell'Ente, considerate quelle che sono le sue funzioni fondamentali e le nuove forme di collaborazione con i Comuni, al fine del raggiungimento di tali obiettivi si ritiene opportuno procedere ad un riassetto organizzativo dell'ente, che sarà comunque caratterizzato dalla valorizzazione della struttura organizzativa e delle persone che nell'ente lavorano.

La collaborazione con i comuni avverrà anche in relazione a funzioni che, se da un lato non competono più direttamente alla Provincia, dall'altro debbono ritenersi fondamentali per poter raccordare i Comuni, per poter esprimere un indirizzo omogeneo di crescita del territorio, per poter porre la Provincia stessa come interlocutore nei confronti degli altri enti sovraordinati e delle associazioni di riferimento. Ci si riferisce al turismo, all'agricoltura, alla protezione civile, all'associazionismo e al volontariato. Crediamo, infatti, fermamente, nella piena applicazione del principio di sussidiarietà. Pertanto, la Provincia si metterà in

	ascolto delle proposte, delle iniziative e dei suggerimenti che arriveranno dai cosiddetti corpi intermedi, per poter costruire insieme una Provincia più equa, solidale ed inclusiva. La <i>governance</i> provinciale, in relazione alle aree di crisi industriale complesse, si svolgerà all'interno del documento di sintesi, di carattere unitario, denominato "Patto per il Lavoro e lo Sviluppo del Fermano", che descrive con "voce univoca" le aree di intervento prioritarie per il Fermano, così individuate: - democrazia e partecipazione; - salute; - lavoro; - conoscenza, saperi e formazione; - nuovo modello di sviluppo; - transizione ecologica; - agricoltura e turismo.
VIABILITA'	L'ammodernamento della rete viaria di competenza provinciale sarà attenzionato in modo particolare in quanto fondamentale per la crescita del nostro territorio sotto molteplici aspetti. Tra gli interventi ritenuti strategici si individuano la realizzazione della <i>mare-monti</i> (Amandola-Servigliano), il collegamento della Valdaso con le arterie principali, la discussione in atto relativa alla terza corsia e all'arretramento autostradale nel tratto Porto Sant'Elpidio-San Benedetto, le iniziative e le proposte che arrivano dal territorio, con in testa associazioni ed imprenditori operanti nei più svariati settori: la manifattura (distretto calzaturiero e del cappello su tutti), l'agroalimentare, il turismo, come la richiesta dell'arretramento della ferrovia per favorire l'alta velocità altrimenti inattuabile, piuttosto che alla realizzazione di una metrotramvia sfruttando le più moderne tecnologie (come l'idrogeno) che ricalchi in tutto o in parte il tracciato del vecchio trenino Porto San Giorgio-Amandola. Importante sarà sostenere lo sviluppo che in questi ultimi anni si sta registrando

	nella realizzazione delle ciclovie. Temi importantissimi che dovranno essere affrontati per poter programmare il futuro infrastrutturale della nostra Provincia. Altro tema molto importante (oggetto di delega presidenziale specifica) sarà quello della realizzazione del nuovo ospedale di Fermo in località Campiglione, con particolare riferimento, per quanto riguarda la Provincia, alle opere viarie adduttive che dovranno essere realizzate e allo sviluppo viario conseguente. Fondamentale inoltre sarà garantire la sicurezza della circolazione stradale si pone in continuità con i precedenti indirizzi ed attività, riportando al centro degli investimenti la rete delle infrastrutture viarie provinciali, che assumono importanza strategica per la capacità di connettere saldamente sistemi produttivi e persone. A tal fine l'amministrazione dedicherà particolare attenzione al programma di manutenzione delle strade. L'obiettivo è quello di predisporre nell'immediato un piano organico di natura ordinaria e straordinaria che sarà attuato gradualmente, utilizzando le risorse a disposizione e lavorando sin da subito per poterne intercettare di nuove.
EDILIZIA SCOLASTICA	La gestione degli edifici e la programmazione degli interventi sono orientati a garantire standard adeguati alla fruizione dei plessi che ospitano gli istituti di scuola secondaria superiore. Il <u>servizio di manutenzione programmata</u> avrà il triplice fine di ridurre gli interventi di manutenzione straordinaria, garantendo sicurezza e salubrità agli immobili, di riqualificare energeticamente, a beneficio dell'ambiente, in un'ottica di transizione ecologica, il patrimonio esistente e di soddisfare le crescenti richieste di digitalizzazione della didattica. Il <u>servizio di manutenzione straordinaria</u> perseguirà il dedicato compito di occuparsi della sicurezza della comunità scolastica, mediante il miglioramento e adeguamento sismico degli edifici scolastici, proseguendo con la programmazione già avviata a valere sui fondi ministeriali. A tal fine è importante che la struttura organizzativa possa essere rispondente

	al completamento di questi importanti interventi e di quelli che saranno programmati nel futuro. Fondamentali in tal senso i fondi del PNRR dedicati all'edilizia scolastica. Anche la tematica delle <u>palestre e delle attrezzature sportive</u>, parte integrante della struttura scolastica e della didattica, dovrà essere sviluppata garantendo a tutte le scuole una struttura sportiva adeguata, con la finalità di ridurre e/o eliminare l'utilizzo di palestre in uso ad altri, al di là del momento contingente relativo alla pandemia, e conseguentemente rivedere la gestione del servizio di trasporto dedicato. In rapporto al dimensionamento delle classi e alla ricognizione delle aule disponibili sarà necessario agire in sinergia con la programmazione della rete scolastica per la realizzazione degli obiettivi prefissati.
RETE SCOLASTICA E TRASPORTO	In continuità con l'azione proficua attuata dalle precedenti consiliature nella programmazione della rete scolastica, si provvederà ad attuare una politica di ascolto del mondo della scuola, per cercare di capirne meglio e più approfonditamente le criticità e le problematiche. Grazie a questo metodo di concertazione con i soggetti interessati, auspiciamo di poter dare risposte e soluzioni con la finalità ultima di far crescere il sistema scolastico della Provincia, sempre più fondante e fondamentale nella società attuale. Convinti che <i>“senza formazione non ci può essere occupazione”</i>. Nella revisione annuale della rete scolastica provinciale viene verificata la corrispondenza ai parametri numerici minimi per la formazione delle classi ed il mantenimento delle autonomie scolastiche e dei singoli plessi. Ciò soprattutto al fine di valutare le condizioni per eventuali razionalizzazione ed ampliamento, attraverso l'approvazione di nuovi percorsi di studio, e quindi maggiore attenzione anche all'edilizia che attiene al reperimento e alla ottimale gestione degli edifici scolastici, nonché garantire pari opportunità di accesso e successo scolastico all'utenza più svantaggiata, fornendo supporto agli Istituti Secondari Superiori. Da monitorare la situazione invece nelle aree interne, al fine di evitare accorpamenti che rischiano di avere come conseguenza quella dello spopolamento dei

	centri collinari. Naturalmente le scelte sull'offerta formativa saranno motivate dalla reale capacità di attrazione dei vari percorsi di studio, evitando le sovrapposizioni, in funzione (per quanto prevedibile) del fabbisogno occupazionale e della capacità di assorbimento del mercato del lavoro e tenendo conto, infine, dei possibili costi derivanti dai nuovi percorsi (spazi, attrezzature) sostenibili anche per la Provincia. In relazione al trasporto scolastico, si cercherà, in accordo con Steat, di garantire a tutti i ragazzi che frequentano le scuole secondarie di secondo grado della provincia, la possibilità di avere trasporti efficienti verso qualsiasi destinazione scolastica vorranno scegliere. L'amministrazione seguirà con attenzione il rapporto con la Steat spa, perché da un lato l'azienda partecipata possa restare competitiva sul mercato, dall'altro mantenere il ruolo importante e strategico di servizio pubblico. In materia di trasporto pubblico si ricorda inoltre la competenza della Provincia in materia di tenuta degli esami per l'accertamento dei requisiti di idoneità all'esercizio del servizio di trasporto di persone mediante autoservizi pubblici non di linea (Taxi e NCC) e la tenuta della relativa commissione provinciale.
TRANSIZIONE ECOLOGICA	L'amministrazione dedicherà particolare attenzione al governo del territorio e al settore dell'ambiente, in particolare all'economia circolare nella gestione dei rifiuti e all'ATA rifiuti. L'amministrazione punterà all'autosufficienza provinciale relativa al ciclo dei rifiuti con maggiore sostegno alle realtà che subiscono un maggiore impatto. L'amministrazione inoltre si atterrà all'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, il programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU.

	Nel governo e tutela dell'ambiente, la promozione della qualità del territorio come qualità della vita rappresenta la finalità di questo indirizzo, che presuppone la necessaria azione di coordinamento, di supporto, di assistenza tecnica, supervisione e progettazione per l'elaborazione e l'attuazione della programmazione urbanistica degli enti locali, in una visione di insieme nell'ambito dell'area vasta, all'interno della funzione fondamentale di pianificazione territoriale. La promozione di azioni coordinate ed organiche delle politiche di gestione del territorio, la presenza di qualificate competenze professionali, l'interlocuzione attiva con gli attori locali, la valorizzazione delle progettualità e le intenzioni espresse dal territorio, la verifica della coerenza delle politiche territoriali e di settore con i vincoli e le sensibilità ambientali per la tutela e valorizzazione dell'ambiente, rappresentano i presupposti per la creazione di una crescente cultura ambientale, adottando principi di razionalizzazione e di sostenibilità ambientale. L'obiettivo della valorizzazione e sviluppo del territorio andrà inoltre perseguito con l'esercizio delle funzioni fondamentali relative alle valutazioni, autorizzazioni e controlli ambientali.
LEGALITA' E PARI OPPORTUNITA'	La cultura della legalità e della democrazia, il rispetto degli altri, il contrasto ad ogni forma di violenza di genere, la garanzia di inclusione e di pari opportunità, dovranno essere tasselli fondamentali da sostenere per educare le giovani generazioni al rispetto delle regole, dei diritti e della convivenza civile. In questo contesto l'amministrazione continuerà nello sforzo di porre in atto misure e iniziative utili a garantire un adeguato livello di trasparenza, prevenzione e contrasto alla corruzione, sviluppando cultura della legalità ed integrità. A tal fine l'Ente applica e coordina le attività connesse alla applicazione del decreto legislativo n. 33/2013, così come modificato dal D. Lgs. 97/2016 e alle deliberazioni ANAC conseguenti. Tutto ciò viene perseguito anche mediante la responsabilizzazione e la formazione del personale dipendente in merito alla prevenzione e contrasto alla corruzione, nonché

	rendendo più efficienti le procedure interne per l'adempimento degli obblighi di trasparenza, in stretto raccordo con gli obiettivi, con il PTPCT 2024-2026. L'ente, a tal fine, continuerà a promuovere attività formative, di consulenza ed assistenza al personale in materia di anticorruzione trasparenza e privacy. Strettamente collegato alla trasparenza si pongono le attività di comunicazione interna ed esterna attraverso l'elaborazione di informazioni trasparenti ed esaurienti dell'azione dell'ente. Particolare attenzione all'adeguamento del sito web istituzione e ai temi dell'accessibilità.
DIGITALIZZAZIONE	La Provincia contribuirà allo sforzo trasversale per operare una transizione digitale delle Pubbliche Amministrazioni che sia trasformazione digitale del Paese, innovazione della società, dell'economia nazionale e del nostro territorio in coerenza con i principi di inclusione, sostenibilità e competitività. La digitalizzazione delle amministrazioni pubbliche definita dal Governo si dovrà declinare in servizi facilmente utilizzabili e di qualità, attraverso una maggiore efficienza ed economicità. La transizione digitale è occasione per la realizzazione degli obiettivi di efficienza, efficacia, economicità, imparzialità, trasparenza, semplificazione e partecipazione nel rispetto dei principi di uguaglianza e di non discriminazione, è erogazione dei servizi al territorio (cittadini, comuni, imprese e soggetti terzi in generale) e anche un'occasione per una diversa modalità organizzativa di lavoro interna all'Ente in conformità al Piano triennale per l'informatica in adempimento alle indicazioni previste nel CAD (Codice dell'Amministrazione Digitale).

Obiettivi operativi

Di seguito sono indicati gli obiettivi operativi da conseguire nell'arco temporale di riferimento del bilancio di previsione 2025-2027, coerenti con le linee programmatiche tracciate dall'Amministrazione:

TEMI STRATEGICI	OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI	N.	PROGRAMMA DI RIFERIMENTO	RIFERIMENTO AL PNRR
ASSETTO E GOVERNAN-CE ISTITUZIONA-LE - LA "CASA DEI 40 COMUNI"	Essere vicini ai Comuni (Missione: 01 Servizi istituzionali, generali e di gestione)	Continuare a garantire l'attività di centralizzazione delle procedure di appalto da parte della Stazione Unica Appaltante a favore degli enti aderenti, con particolare attenzione agli enti di minore dimensione.	1	1.9 Assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali	
		Offrire inoltre un supporto Tecnico-Amministrativo ai Comuni, ascoltando e proponendo soluzioni alle problematiche poste dai Comuni, in particolar modo, si cercherà di sostenere e rispondere alle necessità dei comuni più piccoli.	2		
		Pianificare sedute consiliari provinciali itineranti sul territorio.	3	1.1 Organi istituzionali	
		Consolidamento della struttura organizzativa, al fine della valorizzazione del personale e della massima efficienza dell'ente.	4	1.10 Risorse umane	
		Mettersi in ascolto delle proposte, delle iniziative e dei suggerimenti, relative al turismo, all'agricoltura, alla protezione civile, all'associazionismo e al volontariato, che arriveranno dai cosiddetti corpi intermedi, per poter costruire insieme una Provincia più equa, solidale ed inclusiva.	5	1.9 Assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali	
VIABILITA'	Adoperarsi per l'ammodernamento della rete viaria di competenza provinciale (Missione: 10 Trasporti e diritto alla mobilità)	Realizzare la mare-monti (Amandola-Servigliano),	6	10.5 Viabilità e infrastrutture stradali	
		Attuare il collegamento della Valdaso con le arterie principali	7		
		Adoperarsi per la realizzazione della terza corsia e dell'eventuale arretramento autostradale nel tratto Porto Sant'Elpidio-San Benedetto	8		
		Adoperarsi per le iniziative e le proposte che arrivano dal territorio, con in testa associazioni ed imprenditori operanti nei più svariati settori	9		
		Sostenere lo sviluppo che in questi ultimi anni si sta registrando nella realizzazione delle ciclovie.	10		
		Completamento delle opere viarie adduttive del nuovo ospedale di Fermo in località Campiglione	11		
	Garantire la sicurezza della circolazione stradale (Missione: 10 Trasporti e diritto alla mobilità)	Predisporre un piano organico di manutenzione delle strade, di natura ordinaria e straordinaria, che sarà attuato gradualmente, utilizzando le risorse a disposizione e lavorando sin da subito per poterne intercettare di nuove.	12	10.5 Viabilità e infrastrutture stradali	Missione 2 – Componente 4- Investimento 2.1

EDILIZIA SCOLASTICA	Garantire standard adeguati alla fruizione dei plessi che ospitano gli istituti di scuola secondaria superiore (Missione: 4 Istruzione e diritto allo studio)	Attuare un servizio di manutenzione programmata avente la finalità di ridurre gli interventi di manutenzione straordinaria, di riqualificare energeticamente gli immobili e di soddisfare le crescenti richieste di digitalizzazione della didattica.	13	4.2 Altri ordini di istruzione non universitaria	Missione 2 – Componente 4 – Investimento 2.1
		Attuare un servizio di manutenzione straordinaria avente la finalità di occuparsi della sicurezza della comunità scolastica, mediante il miglioramento e adeguamento sismico degli edifici scolastici, proseguendo con la programmazione già avviata a valere sui fondi ministeriali	14		Missione 4 – Componente 1 – Investimento 3.3
		Garantire a tutte le scuole una struttura sportiva adeguata, con la finalità di ridurre e/o eliminare l'utilizzo di palestre in uso ad altri e conseguentemente rivedere la gestione del servizio di trasporto dedicato.	15		Missione 4 – Componente 1 – Investimento 1.2
		Agire in sinergia con la programmazione della rete scolastica per la realizzazione degli obiettivi prefissati in relazione al dimensionamento delle classi e alla ricognizione delle aule disponibili	16		Missione 4 – Componente 1 – Investimento 1.3
RETE SCOLASTICAE TRASPORTO	Attuare una politica di ascolto del mondo della scuola, per cercare di capirne meglio e più approfonditamente le criticità e le problematiche (Missione: 4 Istruzione e diritto allo studio)	Valutare le condizioni per eventuali razionalizzazione ed ampliamento, attraverso l'approvazione di nuovi percorsi di studio, e quindi maggiore attenzione anche all'edilizia che attiene al reperimento e alla ottimale gestione degli edifici scolastici, nonché garantire pari opportunità di accesso e successo scolastico all'utenza più svantaggiata, fornendo supporto agli Istituti Secondari Superiori.	17	4.2 Altri ordini di istruzione non universitaria	
		Monitorare la situazione nelle aree interne, al fine di evitare accorpamenti che rischiano di avere come conseguenza quella dello spopolamento dei centri collinari.	18		
		Motivare le scelte sull'offerta formativa dalla reale capacità di attrazione dei vari percorsi di studio, evitando le sovrapposizioni, in funzione (per quanto prevedibile) del fabbisogno occupazionale e della capacità di assorbimento del mercato del lavoro e tenendo conto, infine, dei possibili costi derivanti dai nuovi percorsi (spazi, attrezzature) sostenibili anche per la Provincia.	19		
	Continuare ad operare in materia di	Cercare, in accordo con Steat, di garantire a tutti i ragazzi che frequentano le scuole secondarie di secondo grado della provincia, la possibilità di avere trasporti efficienti verso qualsiasi destinazione scolastica vorranno scegliere.	20	4.6 Servizi ausiliari all'istruzione	
		Seguire con attenzione il rapporto con la Steat spa, perché da un lato l'azienda partecipata possa restare competitiva sul mercato, dall'altro mantenere il ruolo importante e strategico di servizio pubblico.	21		
		Continuare ad operare in materia di trasporto pubblico alla tenuta degli esami per l'accertamento dei requisiti di idoneità all'esercizio del servizio di trasporto di	22	10.2 Trasporto pubblico locale	

	trasporto pubblico <i>(Missione: 10 Trasporti e diritto alla mobilità)</i>	persone mediante autoservizi pubblici non di linea (Taxi e NCC) e alla tenuta della relativa commissione provinciale.			
TRANSIZIONE ECOLOGICA	Dedicare particolare attenzione al governo del territorio e al settore dell'ambiente <i>(Missione: 9 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente)</i>	Puntare all'autosufficienza provinciale relativa al ciclo dei rifiuti con maggiore sostegno alle realtà che subiscono un maggiore impatto	23	9.3 Rifiuti	
		Attenersi all'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile	24	9.2 Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	
		Promuovere la qualità del territorio come qualità della vita	25		
		Perseguire la valorizzazione e sviluppo del territorio anche con l'esercizio delle funzioni fondamentali relative alle valutazioni, autorizzazioni e controlli ambientali.	26		
LEGALITA' E PARI OPPORTUNITA'	Porre in atto misure e iniziative utili a garantire un adeguato livello di trasparenza, prevenzione e contrasto alla corruzione, inclusione e pari opportunità <i>(Missione: 01 Servizi istituzionali, generali e di gestione)</i>	Continuare nello sforzo di porre in atto misure e iniziative utili a garantire un adeguato livello di trasparenza, prevenzione e contrasto alla corruzione, sviluppando cultura della legalità ed integrità.	27	1.11 Altri servizi generali	
		Responsabilizzare e formare il personale dipendente in merito alla prevenzione e contrasto alla corruzione e alla privacy	28		
		Controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle Pari Opportunità sul territorio provinciale.	29		
		Elaborare informazioni trasparenti ed esaurienti dell'azione dell'ente	30		
		Porre particolare attenzione all'adeguamento del sito web istituzione e ai temi dell'accessibilità.	31	1.8 Statistica e sistemi informativi	

DIGITALIZZA- ZIONE	Adoperarsi per la transizione digitale (Missione: 01 Servizi istituzionali, generali e di gestione)	Adoperarsi per la transizione digitale	32	1.8 Statistica e sistemi informativi	
-------------------------------	---	--	-----------	---	--

Al riguardo, in conformità alle previsioni del D.Lgs. n. 267/2000, l'intera attività prevista è stata articolata in missioni. Per ciascuna missione, poi, sono indicate le finalità che si intendono perseguire e le risorse strumentali ad esso destinate, distinte per ciascuno degli esercizi in cui si articola il programma stesso e viene data specifica motivazione delle scelte adottate. Per ogni missione è stata altresì evidenziata l'articolazione della stessa in programmi e la relativa incidenza sul bilancio del prossimo triennio.

Tale aspetto del DUP assume un ruolo centrale indispensabile per una corretta programmazione delle attività a base del bilancio annuale e pluriennale, riproponendo una importante fase di collaborazione tra la parte politica ed amministrativa per la individuazione di obiettivi e, quindi, di risorse che, nel breve e nel medio termine, permettono agli amministratori di dare attuazione al proprio programma elettorale e ai dirigenti di confrontarsi costantemente con essi. Rinviamo al **D.U.P. 2025-2027** sopra richiamato per la lettura dei contenuti di ciascuna missione, in questa parte introduttiva preme sottolineare che le principali linee guida su cui questa amministrazione intende muoversi per il prossimo triennio, così come sopra evidenziate, sono finalizzate ad ottenere miglioramenti in termini di efficacia dell'azione svolta ed economicità della stessa.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025- 2027

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.2.

PERFORMANCE

1. La Performance nella Provincia di Fermo

La *Performance* rappresenta il contributo recato, in un arco temporale preso a riferimento, da un soggetto o da un determinato ambito organizzativo, al raggiungimento dei risultati dell'organizzazione complessivamente considerata ed al perseguimento delle sue finalità di fondo. La performance riguarda, quindi, il contributo dei singoli e dei Settori al raggiungimento dei risultati complessivi dell'Ente.

La disciplina normativa sulla misurazione e valutazione della performance è contenuta nel Decreto legislativo 150/2009 (Decreto Brunetta) di attuazione della Legge 15/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione. Si segnalano, inoltre, le Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica che forniscono alle pubbliche amministrazioni utili indicazioni.

Per il principio di autonomia organizzativa sancito dal Titolo V della Costituzione “le regioni, le province, i comuni” sono tenuti ad adeguare i loro ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5 e 9. Per l'attuazione delle restanti disposizioni si procede tramite accordi sottoscritti in sede di Conferenza Unificata. Si tratta delle norme relative ai principi generali, al ciclo di gestione della performance, ai requisiti degli obiettivi, al sistema ed agli ambiti di misurazione e valutazione della performance, alle previsioni per le quali l'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale, adottando ed aggiornando, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Gli indirizzi strategici, a loro volta, sono articolati in specifici obiettivi strategici riportati nel DUP - SeS, obiettivi ritenuti di valore pubblico in quanto correlabili ad indicatori di *outcome*, in grado di restituire potenzialmente risultati in termini di impatto delle strategie e delle politiche attuate dall'Ente nel corso della gestione. Tali obiettivi sono a loro volta collegati agli obiettivi di performance di cui alla sottosezione 2.2. Performance del PIAO. Gli obiettivi operativi traducono in un'ottica realizzativa gli obiettivi strategici.

Nell'anno 2011 è stato approvato il “*Manuale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Personale*”, con atto di giunta provinciale n. 280, da ultimo modificato con decreto presidenziale n. 66/2015. Da precisare che il vigente sistema di valutazione dovrà essere oggetto di aggiornamento.

Il sistema di valutazione delle performance del personale dirigente e del personale dipendente, adottato dalla Provincia di Fermo, si basa sui risultati conseguiti oltre alla valutazione delle competenze manageriali per i dirigenti ed alla valutazione dei comportamenti organizzativi per le “Elevate Qualificazioni” ed i dipendenti.

La funzione di misurazione e valutazione della performance viene svolta:

- dall'Organismo di Valutazione, per il personale dirigente;
- dai Dirigenti, per la valutazione del personale assegnato compreso quello incaricato di “Elevate Qualificazioni”.

Il ciclo di gestione annuale della performance, come previsto dall'art. 4 del D. Lgs. n. 150/2009, si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali correttivi;
- misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale;

- utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione agli organi di indirizzo politico E ai vertici dell'amministrazione, ai cittadini in attuazione del principio di trasparenza.

Il ciclo di gestione della performance prende, quindi, avvio dalla programmazione attraverso la quale si definiscono e si assegnano gli obiettivi e le risorse per realizzarli.

A seguito dell'introduzione da parte dell'articolo 6 del D.L. n. 80/2021 del Piano integrato di attività e organizzazione-PIAO, nonché della soppressione del terzo periodo del comma 3-bis dell'art. 169 del TUEL, il Piano dettagliato degli obiettivi, di cui all'art. 108 del TUEL, e il Piano della performance, di cui all'articolo 10 del D.Lgs 150/2009, non risultano più organicamente unificati nel Piano Esecutivo di Gestione, ma sono confluiti nel PIAO.

Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) rimane obbligatorio, ma viene svuotato di parte degli obiettivi gestionali. Di fatto si tolgono dal PEG gli obiettivi di performance dell'Ente, che rientrano in questa apposita sottosezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Il PEG, pertanto, assume una valenza esclusivamente finanziaria, focalizzandosi nella suddivisione degli stanziamenti di entrata e di spesa del bilancio preventivo per ciascun Responsabile di servizio, così come rappresentato nel paragrafo “*Riferimenti normativi*” del presente documento.

Questa sottosezione costituisce assegnazione esplicita degli obiettivi di performance **2025**, così come di seguito riportati, ai Dirigenti di Settore dell'Ente.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2025 DEI DIRIGENTI DI SETTORE DELL'ENTE

SETTORE I “SERVIZI GENERALI E LEGALI - SUA - RISORSE UMANE”

DIRIGENTE: Dott.ssa Lucia Marinangeli

OBIETTIVI	PESO	TEMPI	INDICATORI DI RISULTATO
Adeguamento progressivo al processo di riforma della contrattualistica pubblica dal D. Lgs. 36/2023 al D. Lgs. 31/12/2024 n.209 - Ausilio al percorso di qualificazione all'esecuzione con una circolare esplicativa da inviare agli Enti convenzionati alla SUA (art. 63, comma 2 e 3 del Codice dei contratti pubblici); - Aggiornamento del flusso documentale SUA/Enti convenzionati: (aggiornamento degli schemi di determinazioni e degli atti di gara a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 209/24 c.d. Correttivo al Codice); - Studio, redazione ed invio di n.1 scheda monografica riepilogativa sugli istituti innovati per l'adeguamento della Parte amministrativa dei Capitolati speciali di Appalto; Organizzazione di n.2 percorsi di formazione/aggiornamento e trasmissione di n.4 schede monografiche sulle principali novità introdotte dal D. Lgs. 209/2024 inerenti agli aspetti legati alla progettazione, affidamento ed esecuzione dei contratti per i dipendenti della Provincia di Fermo e per quelli degli Enti convenzionati.	20%	31/01/2025 28/02/2025 31/03/2025 31/12/2025	Fatto/non fatto
Reingegnerizzazione sistema di protocollazione interno Provincia di Fermo	15%		

– Presentazione della proposta progettuale “<i>Reingegnerizzazione sistema di protocollazione interno Provincia di Fermo</i>” relativa alla protocollazione centralizzata della corrispondenza in ingresso e alla protocollazione decentrata di tutta la corrispondenza in uscita al Segretario Generale e ai Dirigenti ai fini dell’illustrazione dei moduli organizzativi prescelti, del cronoprogramma e del piano formativo per gli operatori coinvolti; Adempimenti amministrativi, operativi e tecnici necessari per l’attivazione della nuova modalità organizzativa di protocollazione a far data dal 1° gennaio 2026.		30/06/2025 31/12/2025	Fatto/non fatto
Valorizzazione del personale dipendente e produzione di valore pubblico attraverso la definizione di un programma formativo “partecipato” La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione. Nel corso dell’ultimo triennio sono state pubblicate numerose circolari e linee guida da parte del Ministro per la pubblica amministrazione finalizzate a definire le finalità, gli obiettivi e gli strumenti per una efficace programmazione delle attività formative, in linea con gli obiettivi del PNRR. Da ultimo è intervenuta la direttiva n. 1 del 14/01/2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, che, tra l’altro, ha evidenziato la dimensione “valoriale” della formazione. Le iniziative di sviluppo delle conoscenze e delle competenze devono produrre valore per tre insiemi di soggetti: le persone che lavorano nelle pubbliche amministrazioni, quali beneficiari, diretti delle iniziative formative, innanzitutto; le amministrazioni stesse; i cittadini e le imprese quali destinatari dei servizi erogati dalle amministrazioni. La formazione ha un impatto fondamentale, in quanto strettamente legata alla soddisfazione, alla fidelizzazione, al benessere organizzativo e all’impegno dei dipendenti. La crescita delle persone attraverso la formazione e, più in generale, il miglioramento del benessere delle risorse umane si trasforma in un significativo ritorno in termini di motivazione, senso di appartenenza e soddisfazione lavorativa. Tutto ciò premesso, in continuità con il lavoro svolto lo scorso anno, che, partendo dal monitoraggio delle attività formative svolte dal personale nell’ultimo biennio,	20%		Fatto/non fatto

ha condotto alla definizione delle aree tematiche formative prioritarie, così come esplicitate nella sezione 3.4 del presente Piano, nella consapevolezza dell'importanza del coinvolgimento del personale nella definizione degli specifici interventi formativi, per la piena efficacia degli stessi, si prevedono le seguenti attività: - n.1 incontro con Segretario Generale e i Dirigente per individuare le esigenze formative in base ad aree tematiche e definire le priorità per gruppi/target di dipendenti; - n. 1 focus group con gli incaricati di Elevata Qualificazione per individuare eventuali criticità e raccogliere proposte migliorative; relazione finale di sintesi e propedeutica per la definizione della Sezione 3.4 del PIAO relativa alla Formazione 2026/2028 da trasmettere al Presidente della Provincia, al Segretario Generale e ai Dirigenti.		30/05/2025 30/09/2025 30/11/2025	
Rispetto dei Tempi di Pagamento in Base agli Indicatori di Ritardo e di Tempestività	30%		Emissione atti di liquidazione delle fatture in maniera tempestiva.
Realizzazione del Nuovo Sito Istituzionale della Provincia di Fermo Individuazione delle pagine, dei collegamenti e dei contenuti afferenti il Settore che devono essere caricati sul nuovo sito istituzionale, fornendo le indicazioni necessarie alla società TASK al fine di rendere completo e funzionale il nuovo sito della Provincia di Fermo.	15%	30/09/2025 31/12/2025	Pubblicazione intermedia del nuovo sito istituzionale al 30.09.2025 Pubblicazione finale al 31.12.2025

SETTORE II “SOSTENIBILITÀ – INFRASTRUTTURE – INNOVAZIONE”**DIRIGENTE: Arch. Gian Luca Rongoni**

OBIETTIVI	PESO	TEMPI	INDICATORI DI RISULTATO
Completamento inserimento dati salienti degli impianti autorizzati ai sensi dell’art. 208, e 216 del d.lgs. n. 152/2006 di trattamento e smaltimento rifiuti del territorio sulla base delle banche dati del servizio.	15%	30/12/2025	Redazione dell’elaborato da pubblicare nelle pagine contenute nel sito web della provincia https://www.provincia.fm.it/
Fondi nextgenerationeu – Piano Nazionale Di Ripresa E Resilienza (PNRR) – riqualificazione funzionale ed impiantistica della palestra del Liceo scientifico “Temistocle Calzecchi Onesti” di fermo – CUP C69I22000150006	20%	31/12/2025	Verbale ultimazione dei lavori
Progettazione di fattibilità tecnico - economica dell’intervento denominato viabilità di adduzione al nuovo ospedale di fermo - ammodernamento della s.p. 204 Lungotenna – completamento – cup C64E24000060002	20%	31/12/2025	Approvazione progetto di fattibilità tecnico economica.

Realizzazione del Nuovo Sito Istituzionale della Provincia di Fermo (obiettivo trasversale) Individuazione delle pagine, dei collegamenti e dei contenuti afferenti il Settore che devono essere caricati sul nuovo sito istituzionale, fornendo le indicazioni necessarie alla società TASK al fine di rendere completo e funzionale il nuovo sito della Provincia di Fermo.	15%	31/12/2025	Pubblicazione intermedia del nuovo sito istituzionale al 30.09.2025 Pubblicazione finale al 31.12.2025
Rispetto dei Tempi di Pagamento in Base agli Indicatori di Ritardo e di Tempestività (obiettivo trasversale)	30%	31/12/2025	Emissione atti di liquidazione delle fatture in maniera tempestiva.

SETTORE III “ECONOMIA - SEGRETERIA - TRASPORTI - EDUCATION – DIGITALIZZAZIONE”
DIRIGENTE: Dott.ssa Clarissa Cutrini

OBIETTIVO	PESO	TEMPI	INDICATORI DI RISULTATO
Rispetto dei Tempi di Pagamento in Base agli Indicatori di Ritardo e di Tempestività Assicurare il rispetto dei tempi di pagamento, garantendo una gestione finanziaria efficiente e conforme alle normative vigenti. In particolare: - Indicatore del tempo medio ponderato di ritardo: Il tempo medio ponderato di ritardo dei pagamenti, calcolato come scostamento tra la data di pagamento e la data di scadenza, deve essere negativo di almeno un giorno rispetto ai 30 giorni stabiliti per legge, come previsto dall’articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della Legge n. 145/2018. - Indicatore di tempestività dei pagamenti (ITP): Garantire che l'indicatore sia in linea con i parametri stabiliti dal DPCM 22 settembre 2014, attuativo dell’articolo 33 del D.Lgs. n. 33/2013, calcolato come scostamento tra la data di pagamento della fattura e la data di scadenza della stessa. Azioni per il Raggiungimento dell'Obiettivo • Monitoraggio continuo degli indicatori: Utilizzo di strumenti informatici dedicati per il controllo in tempo reale dell’indicatore di ritardo e dell’ITP. • Verifiche trimestrali: Controllo periodico degli scostamenti rispetto ai termini di pagamento stabiliti. • Piani di miglioramento: In caso di superamento dei termini previsti, adozione di piani correttivi immediati attraverso la	30%	31/12/2025	Indicatori di Monitoraggio e Performance • Tempo medio ponderato di ritardo dei pagamenti: Deve risultare negativo di almeno 1 giorno rispetto ai 30 giorni previsti dalla normativa. • Indice di tempestività dei pagamenti (ITP): Deve rimanere entro i limiti legali, con un margine di sicurezza adeguato per evitare ritardi. •

sensibilizzazione dei responsabili amministrativi sull'importanza di rispettare i tempi di pagamento			
Realizzazione del Nuovo Sito Istituzionale della Provincia di Fermo Progettare e sviluppare il nuovo sito istituzionale della Provincia di Fermo, garantendo conformità normativa, accessibilità, e trasparenza. Il progetto sarà realizzato in collaborazione con il partner esterno TASK S.r.l., mentre internamente coinvolgerà i dirigenti delle diverse aree per declinare e definire le funzioni e i contenuti da implementare. Azioni per il Raggiungimento dell'Obiettivo Coinvolgere i dirigenti e le figure apicali dei tre Settori per identificare le esigenze specifiche, i servizi digitali da integrare e i contenuti da pubblicare. Organizzare incontri periodici per definire le priorità e monitorare lo stato di avanzamento del progetto.	15%	Completamento del progetto entro il 31 dicembre 2025	Sessioni formative per i responsabili della gestione dei contenuti e degli aggiornamenti futuri entro il 30.06.2025 Pubblicazione intermedia del nuovo sito istituzionale al 30.09.2025 Pubblicazione finale al 31.12.2025
Implementazione della Contabilità Accrual Garantire l'implementazione del sistema di contabilità economico-	20%	Implementazione Accrual entro il 31 dicembre 2025	Implementazione della contabilità Accrual conforme agli standard

patrimoniale Accrual, in conformità alla Riforma 1.15 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), entro i termini stabiliti dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF). L'obiettivo mira a migliorare la trasparenza, l'efficienza e la capacità decisionale della Provincia, armonizzando i principi contabili con gli standard internazionali Azioni per il Raggiungimento dell'Obiettivo Costituzione di un ristretto Gruppo di Lavoro formato da alcune figure professionali del Servizio Finanziario e collaborazione con consulenti esterni dell'applicativo contabile per l'implementazione della nuova contabilità Formazione del Personale attraverso sessioni di formazione obbligatoria per il personale amministrativo e finanziario, focalizzate sui principi della contabilità Accrual e sull'uso dei software dedicati.			entro il 31/12/2025 Completamento della formazione del personale entro il 31 dicembre 2025 Condivisione con gli altri settori delle innovazioni conseguenti alla nuova contabilità ACCRUAL
Implementazione applicativi digitali per il Servizio Trasporto Provinciali Garantire l'implementazione e la messa a regime degli applicativi digitali per il rilascio delle licenze conto proprio e per i nulla osta/ autorizzazioni dei Trasporti Eccezionali. Azioni per il Raggiungimento dell'Obiettivo	20%	Messa a regime degli applicativi entro il 31 dicembre 2025	Fornire agli utenti ed enti piattaforme che permettono di presentare istanze/ricieste in modalità digitale semplificando la trasmissione ed il ricevimento di informazioni sullo stato di

Adeguare le piattaforme digitali alle esigenze del Servizio Trasporti della Provincia di Fermo ed assicurare la compatibilità ed interoperabilità con le altre piattaforme dell'ente quali ad es. il protocollo, il portale istituzionale. Organizzare corsi di formazione per il personale del Servizio Trasporti garantendo il supporto operativi dei tecnici delle piattaforme digitali			evasione delle pratiche. Garantire l'elaborazione delle pratiche in modo uniforme e ridurre la produzione di documentazione cartacea
Servizio Education – Rete Scolastica Descrizione Obiettivo: Realizzazione delle iniziative presenti nel Progetto della Provincia di Fermo “G.A.M.E. UPI 2.0” volto a promuovere interventi a favore delle Politiche Giovanili. Azioni per il Raggiungimento dell'Obiettivo Incontri formativi per promuovere l'orientamento scolastico o lavorativo per gli studenti delle ultime classi delle scuole secondarie superiori in vista dell'inserimento nel mondo universitario o professionale. Organizzazione di un Career day: incontro degli studenti con le ditte e le università e workshops sul come affrontare il modo del lavoro, una selezione di lavoro, redigere un efficace curriculum vitae ed una lettera di presentazione	15%	Iniziative da realizzare entro il 31 dicembre 2025	Fornire agli studenti strumenti per scegliere in modo consapevole il loro futuro professionale e/o universitario Avvicinare il mondo della scuola alle realtà imprenditoriali locali

2. Il Piano delle Azioni Positive - PAP

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, il Piano delle Azioni Positive è inserito nella Sezione 2 “*Valore pubblico, performance e anticorruzione*” – Sotto-sezione di programmazione “*Performance*” e con esso l’Amministrazione intende definire gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere.

In relazione alla programmazione degli obiettivi di performance della Provincia di Fermo riguardanti le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione di una cultura di pari opportunità, per il monitoraggio dell’equilibrio di genere, la valorizzazione delle differenze e per la conciliazione vita-lavoro, per l’annualità **2025** si attueranno le azioni previste nel Piano delle Azioni Positive 2024-2026 di cui all’allegato A al presente PIAO.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 - 2027

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.3.

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La presente sottosezione, predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), è strutturata per assorbire il PTPCT ed è dedicata all'analisi dei rischi corruttivi e all'implementazione della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Gli elementi essenziali che devono andare a comporre questa porzione del PIAO sono quelli indicati nel PNA e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC, secondo quanto disposto dalla Legge n. 190/2012 e dal D.lgs. 33/2013, tenuta presente la linea di riferimento designata dal nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato da ANAC con Delibera N.7 del 17 Gennaio 2023.

Ai fini della elaborazione di questa Sottosezione, si è tenuto conto del nuovo PNA 2022 sopra richiamato, nonché del PNA 2019 (Delibera ANAC 13.11.2019, n. 1064) e degli “Orientamenti per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022”, approvati in data 2 febbraio 2022, entrambi questi atti sono richiamati in più parti nel nuovo PNA 2022.

1. Dai PTCPT alla Sottosezione “Rischi Corruttivi e Trasparenza” del PIAO

La Legge n. 190/2012 ed i conseguenti provvedimenti attuativi, nonché il Piano Nazionale Anticorruzione ed i relativi aggiornamenti, attribuiscono un ruolo essenziale alle strategie di prevenzione della corruzione a livello di ente locale, con riferimento sia alle dinamiche organizzative interne, sia all'esercizio delle attività amministrative ed ai rapporti con i cittadini ed i soggetti economici. Lo strumento fondamentale di attuazione della normativa anticorruzione è stato

rappresentato, fino all'entrata in vigore della nuova disciplina del PIAO sopra richiamata, dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

In attuazione della normativa in materia, la Provincia di Fermo ha sempre ottemperato procedendo all'approvazione e pubblicazione sul proprio sito istituzionale della Sezione Amministrazione Trasparente dei seguenti Piani:

- PTPC 2014/2016 approvato con deliberazione di Giunta Provinciale n. 9 del 28 gennaio 2014;
- PTPC 2015/2017 approvato con decreto presidenziale n. 8 del 30 gennaio 2015;
- PTPC 2016/2018 approvato con decreto presidenziale n. 5 del 26 gennaio 2016;
- PTPCT 2017/2018 approvato con decreto presidenziale n. 17 del 31 gennaio 2017;
- PTPCT 2018/2020 approvato con decreto presidenziale n. n. 13 del 30 gennaio 2018;
- PTPCT 2019/2021 approvato con decreto presidenziale n. 10 del 29 gennaio 2019;
- PTPCT 2020/2022 approvato con decreto presidenziale n. 13 del 30 gennaio 2020;
- PTPCT 2021/2023 approvato con decreto presidenziale n. 29 del 25 marzo 2021;
- PTPCT 2022/2024 approvato con decreto presidenziale n. 61 del 30 giugno 2022;
- sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO 2023-2025 approvato con decreto presidenziale n. 74 del 14 giugno 2023;
- sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO 2024-2024 approvato con decreto presidenziale n. 11 del 31 gennaio 2024.

Si evidenzia che i risultati dell'attuazione dei Piani suddetti sono stati rendicontati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), ai sensi dell'art. 1 comma 14 della legge n. 190/2012, con apposite Relazioni redatte in conformità ai modelli predisposti dall'ANAC e anch'esse pubblicate nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente. Come anticipato in precedenza, ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è in sostanza confluito come parte integrante del PIAO-Piano integrato di attività e organizzazione. In questa sede si ritiene opportuno fare un breve *excusus* specifico sui contenuti del PNA 2022-2024 recentemente approvato.

Il PNA 2022 è stato suddiviso in due parti:

- una parte generale, volta a supportare i RPCT e le amministrazioni nella pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza

alla luce delle modifiche normative che hanno riguardato tale settore, nella quale vi sono le indicazioni sulla programmazione e sul monitoraggio ai fini della predisposizione dei piani, sulle misure di semplificazione che riguardano le amministrazioni e gli enti con meno di cinquanta dipendenti e sulla corretta applicazione del c.d. pantouflage;

- una parte speciale, dedicata al settore dei contratti pubblici, nel quale viene effettuata una ricognizione dell'ampia disciplina derogatoria in materia (inclusa quella relativa all'attuazione degli interventi finanziati con fondi rientranti nel Piano Nazionale di Resistenza e Resilienza – PNRR), che hanno portato alla creazione di un quadro normativo frammentario e stratificato, e nella quale sono forniti indirizzi e indicazioni sulla gestione dei conflitti di interesse e della trasparenza, anche con riferimento all'attività dei commissari straordinari per gli interventi infrastrutturali.

La parte generale del PNA 2022, quindi, contiene le indicazioni per la predisposizione della sezione del PIAO relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza: tale parte ha contenuti innovativi, rispetto ai precedenti PNA, relativamente alla predisposizione della suddetta sezione del PIAO, alle semplificazioni ulteriori introdotte (specie con riferimento alle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti) e al monitoraggio, e sostituisce, rispetto al PNA 2019, le indicazioni sul Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla relativa struttura di supporto e sul pantouflage. Grande attenzione viene posta, nel nuovo PNA, ai processi interessati dal PNRR e dalla gestione dei fondi strutturali, tenuto conto delle ampie deroghe procedurali e in materia di contratti pubblici introdotte per le esigenze semplificatorie e acceleratorie connesse al rispetto dei tempi previsti per la realizzazione degli interventi finanziati con tali fondi.

Per quanto riguarda le modalità di adeguamento del PIAO al PNA, l'ANAC precisa che l'adeguamento agli obiettivi della riforma sul PIAO è necessariamente progressivo, in linea anche con le indicazioni fornite dal Consiglio di Stato nel parere sullo schema di D.P.R. relativo al PIAO (parere n. 506/2022), nel quale è stato chiarito che il processo di integrazione dei piani confluiti nel PIAO deve avvenire in modo progressivo e graduale. Secondo l'ANAC, la necessaria integrazione degli strumenti di programmazione all'interno del PIAO può realizzarsi in diversi modi, avendo tuttavia presente che, in tale percorso, è comunque opportuno mantenere il patrimonio di esperienze maturato nel tempo dalle amministrazioni. Per l'elaborazione degli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza, il PNA 2022 ritiene opportuno (in linea con quanto stabilito dal D.M. n. 132/2022) porre, quale obiettivo principale, quello del Valore Pubblico, per tale potendosi intendere quei risultati misurabili attraverso il miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e

dei servizi: tale obiettivo generale va poi declinato in precisi obiettivi strategici (che ANAC individua, a titolo esemplificativo, al paragrafo 3.1.1 del PNA 2022), previsti come contenuto obbligatorio dei PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, che vanno programmati dall'organo di indirizzo in modo che siano funzionali e integrati con le altre sottosezioni del Piano, fermo restando che gli obiettivi specifici di anticorruzione e trasparenza mantengono in ogni caso una propria valenza autonoma.

Sistema di gestione del rischio corruttivo

Il sistema di gestione del rischio di corruzione è un processo complesso, finalizzato a favorire il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa e a prevenire il verificarsi di eventi corruttivi. L'allegato 1 al PNA 2019 è intervenuto sull'intero processo di gestione dei rischi corruttivi, innovando in maniera sostanziale la metodologia; tale metodologia è confermata dal PNA 2022 che rinvia al suddetto allegato 1, pur in un'ottica di integrazione con quanto previsto per altre Sottosezioni del PIAO e con particolare rilevanza attribuita ai processi inerenti agli interventi del PNRR. La metodologia indicata dall'ANAC suddivide il processo di gestione del rischio in varie fasi, come di seguito riportate:

- **Analisi del Contesto**
 - Analisi del contesto esterno
 - Analisi del contesto interno
- **Valutazione del rischio**
 - Identificazione del rischio
 - Analisi del rischio
 - Ponderazione del rischio
- **Trattamento del rischio**
 - Identificazione delle misure
 - Programmazione delle misure

Trasversalmente a queste tre fasi, sono previste due attività, che servono a favorire il continuo miglioramento del processo di gestione del rischio:

- **Monitoraggio e riesame**
 - monitoraggio sull'attuazione delle misure;
 - monitoraggio sull'idoneità delle misure;
 - riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema
- **Consultazione e comunicazione**

Nell'ambito delle attività necessarie per calibrare le misure di prevenzione della corruzione da parte di ciascuna pubblica amministrazione, fondamentale è **l'analisi del contesto esterno e del contesto interno**, che costituisce presupposto dell'intero processo di pianificazione da utilizzare nella scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico e nella predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO, e che si ritiene fondamentale, secondo l'ANAC, che le amministrazioni svolgano una sola volta per tutte le diverse sezioni di cui si compone quest'ultimo. Pertanto, con riferimento all'analisi del contesto esterno, si rinvia alla prima sezione del presente PIAO 2025-2027 relativa alla scheda anagrafica dell'Ente. Per quanto riguarda il contesto interno, per un'analisi approfondita della struttura organizzativa dell'Ente si fa, invece, rinvio a quanto descritto nella Sezione terza "Organizzazione e Capitale Umano".

Da precisare, infine, come anche nel nuovo PNA resta centrale la mappatura dei processi. Per mappatura dei processi, si intende l'individuazione e l'analisi dei processi organizzativi, al fine di identificare i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione. La mappatura costituisce un modo efficace di individuare e rappresentare le attività dell'amministrazione, e comprende l'insieme delle tecniche utilizzate per identificare e rappresentare i processi organizzativi, nelle proprie attività componenti e nelle loro interazioni con altri processi. Nel PNA 2022, l'ANAC fornisce le indicazioni per una corretta gestione della mappatura dei processi, tenuto conto che la stessa costituisce uno dei principali adempimenti imposti agli uffici pubblici anche dalla normativa antiriciclaggio (D.Lgs. n. 231/2007) e, pur rilevando in linea generale, la necessità che le amministrazioni si concentrino sui processi attinenti al PNRR e alla gestione dei fondi strutturali, precisa che rimane comunque doveroso che siano presidiati da misure idonee di prevenzione anche tutti quei processi che, pur non direttamente collegati a obiettivi di performance o alla gestione di tali risorse, per le caratteristiche proprie del contesto interno o esterno delle diverse amministrazioni, presentino l'esposizione a rischi corruttivi significativi. L'attività successiva alla mappatura e all'identificazione dei rischi di corruzione, è la programmazione delle misure organizzative di prevenzione della corruzione e l'individuazione di indicatori

e obiettivi (valori attesi) necessari per verificare la corretta attuazione delle stesse, dei quali il PNA riporta alcuni esempi (punto 3.1.3). Una parte del PIAO deve necessariamente riguardare la programmazione degli obiettivi e dei flussi procedurali per garantire la trasparenza amministrativa, quale presupposto non solo per realizzare una buona amministrazione ma anche per prevenire la corruzione, e che in linea generale sono già declinati dal D.Lgs. n. 33/2013 e specificati da ANAC con la deliberazione n. 1310/2016. Il nuovo PNA prevede che le amministrazioni, oltre al rispetto della predetta normativa, in sede di adozione del PIAO, istituiscano nella sezione anticorruzione una apposita sottosezione dedicata alla programmazione della trasparenza, impostata come atto fondamentale nel quale sono organizzati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

Di seguito, strategia ed azioni che hanno caratterizzato l'elaborazione della presente Sottosezione:

- **Strategia**

- A. Introdurre elementi migliorativi emersi in sede di attuazione e monitoraggio in particolare la semplificazione;
- B. Consolidare ed evidenziare il collegamento tra la presente Sottosezione e le altre Sottosezioni del PIAO, DUP, PEG e sistema di valutazione della performance;
- C. Consolidare e monitorare gli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. n.33/2013, come modificato dal d.lgs. n. 97/2016;
- D. Consolidare obblighi e modalità relativamente all'accesso documentale, nonché all'accesso civico e generalizzato, di cui all'art.5 e segg. D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.

- **Azioni**

La suddetta strategia sarà attuata anche attraverso le seguenti azioni:

- A. Partecipazione e coinvolgimento di vari portatori d'interesse;
- B. Aggiornamento dell'analisi del contesto esterno ed interno, rinviando alle apposite sezioni del presente Piao 2023/2025;
- C. Coordinamento e collegamento con la programmazione dell'ente, raccordo con documenti e strumenti già presenti nell'ente (DUP, PEG, Sistema di valutazione delle Performance); Nonché consolidando il collegamento con i seguenti documenti:
- D. Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) relativa all'anno 2022;
- E. Esiti dell'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione;

F. Esiti del controllo successivo di regolarità amministrativa relativamente al primo semestre 2022;

G. Piano della formazione.

Ai fini della predisposizione della presente Sottosezione, come avvenuto negli anni precedenti, è stato pubblicato, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, nell'ottica della massima trasparenza e collaborazione, un avviso pubblico, predisposto dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, con l'invito rivolto ai singoli cittadini ed alle Associazioni a voler far pervenire allo stesso, entro la scadenza delle ore 12:00 del 16.01.2024, eventuali proposte ed osservazioni per la migliore definizione degli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza che potessero essere funzionali alla strategia di creazione del Valore Pubblico.

In tal maniera, la Provincia di Fermo, come già avvenuto per i precedenti aggiornamenti del PTPCT, ha inteso realizzare una forma di coinvolgimento attivo di cittadini ed organizzazioni portatrici di interessi collettivi, al fine di ricevere proposte per migliorare l'efficacia delle politiche di prevenzione della corruzione e della trasparenza, condizionando il loro possibile recepimento alla valutazione di una loro attuazione in considerazione della situazione dell'Ente. Si segnala che, a seguito della suddetta consultazione, nel termine assegnato, con nota prot. n. 743 del 15.01.2024, sono pervenute proposte e osservazioni da parte del Comitato "Trasparenza e Anticorruzione".

2. I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione

La prevenzione della corruzione richiede un'azione coordinata e sinergica tra tutti i soggetti presenti nell'organizzazione, nella consapevolezza che solo attraverso un approccio coordinato e proattivo si può contribuire a migliorare l'azione dei soggetti coinvolti. Con specifico riferimento ai principi generali sulla figura del RPCT e ai rapporti di questi con gli altri organi dell'amministrazione si richiama l'Allegato 3 al PNA 2022, che ha ripreso, aggiornato e integrato le precedenti indicazioni di ANAC sulla figura del RPCT e sulla struttura di supporto, ribadendo, nelle organizzazioni di grandi dimensioni, la necessità di un ufficio di supporto e il ruolo fondamentale dei referenti.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

Nella Provincia di Fermo, con Decreto del Presidente n. 1 del 11.01.2024, il Segretario Generale, Dott. Bruno Bonelli, è stato nominato Responsabile della

Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza in applicazione di quanto previsto dal comma 7 dell'articolo 1 legge 190/2012. In caso di assenza o impedimento del RPCT la funzione di supplenza è assolta dal Vice Segretario Generale. Non si è ritenuto necessario attribuire le funzioni in materia di prevenzione della corruzione e in materia di trasparenza a due soggetti distinti, in linea con quanto prevede la norma che, a seguito delle modifiche apportate con il D.Lgs. n. 97/2016, ha accorpato le funzioni nel medesimo soggetto. La normativa vigente assegna al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) un ruolo essenziale di coordinamento complessivo del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione della Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO e al suo monitoraggio. I Piani Nazionali Anticorruzione hanno costantemente confermato l'importanza del ruolo del RPCT, e da ultimo, il nuovo PNA dedica un intero allegato (All. n. 3) a “*Il RPCT e la struttura di supporto*”, specificando che debbano considerarsi superate le indicazioni dei Piani precedenti. Il nuovo Allegato n. 3 al PNA, contiene una trattazione organica e completa dei vari aspetti inerenti alla figura del RPCT, a cui si fa rinvio e che viene recepita in questa Sottosezione; se ne riportano di seguito gli elementi essenziali con specifico riferimento alla realtà organizzativa dell'amministrazione provinciale, in cui, come già anticipato, l'incarico di RPCT è attribuito al Segretario Generale. Per quanto concerne il requisito della “condotta integerrima” si rinvia agli approfondimenti sviluppati nel PNA 2019, ove viene illustrata la diversa rilevanza delle eventuali sentenze penali di condanna o di accertamento e condanna per responsabilità amministrativa ed erariale ovvero ancora relativamente ai provvedimenti di applicazione di sanzioni disciplinari; si precisa, in ogni caso, che nessuna delle casistiche descritte si è verificata a carico del RPCT della Provincia di Fermo.

Si delineano di seguito gli aspetti peculiari della funzione assegnata al RPCT alla luce dell'approfondimento nel PNA 2022, ove viene operata una ricognizione generale della normativa applicabile al ruolo e alle funzioni esercitate dagli RPCT degli enti.

Ruolo e poteri del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

La presente Sottosezione del PIAO recepisce e adotta l'impostazione per cui il ruolo trasversale di coordinamento, impulso e vigilanza attribuito dalla normativa al RPCT, “*non deve in nessun caso essere interpretato come una deresponsabilizzazione degli altri soggetti, in particolare dei responsabili delle*

unità organizzative, in merito allo svolgimento del processo di gestione del rischio” (PNA 2022, All. 3, par. 1.10). Al contrario, l’efficacia del sistema di prevenzione dei rischi corruttivi è strettamente connessa al contributo attivo degli altri attori all’interno dell’organizzazione, coinvolti in base ai rispettivi ruoli e responsabilità, in una strategia integrata finalizzata a costituire un fattore di miglioramento gestionale. Il RPCT esercita i compiti attribuitigli dalla legge, dal PNA e dalla presente Sottosezione, in particolare:

- predispone la Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO sulla base dei contenuti indicati dalla L. n. 190/2012, dal D.M. 30.06.2022, n. 132;
- verifica l'idoneità della presente Sottosezione del PIAO, e ne propone la modifica quando sono accertate significative disfunzioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- vigila sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio e degli obblighi di trasparenza stabiliti nella presente Sottosezione;
- segnala all'organo di indirizzo e all'Organo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- definisce procedure appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- individua, in collaborazione con i Dirigenti, il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- trasmette all'Organo di valutazione e al Presidente della Provincia, una relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta, con pubblicazione nel sito istituzionale dell'amministrazione, in attuazione di quanto disposto dall'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012 ed in conformità con le direttive emanate a tal fine dall'ANAC;
- gestisce le procedure inerenti alle segnalazioni di illecito ex art. 54-bis D.lgs. n. 165/2001 (whistleblowing) in conformità alle Linee guida approvate dall'ANAC con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 (cfr. più avanti par. 10);

- vigila, ai sensi dell'articolo 15 del D. Lgs. n. 39/2013, sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi, di cui al citato decreto, in conformità alle Linee guida approvate dall'ANAC con Delibera n. 833 del 3 agosto 2016;
- vigila sul rispetto delle disposizioni in materia di incompatibilità successiva alla cessazione del rapporto di lavoro “pantouflage”.

Al fine di poter adempiere ai propri compiti con autonomia ed effettività, al RPCT sono attribuiti poteri di interlocuzione e di controllo in conformità a quanto previsto dalla L. n. 190/2012 (in partic. art. 1 c. 7 e c. 9), dal PNA (in partic. PNA 2022, Allegato n. 3) e dalle direttive ANAC (cfr. in partic. Delibera n. 840 del 02/10/2018). In particolare, nello svolgimento delle funzioni di verifica e controllo di sua competenza, il RPCT:

- può richiedere a Dirigenti e Responsabili degli Uffici di fornire atti, fascicoli e ogni tipo di documentazione ritenuta rilevante, assegnando un termine per l'adempimento adeguato alla complessità della richiesta;
- può richiedere a Dirigenti e Responsabili degli Uffici di svolgere approfondimenti istruttori in merito a procedimenti amministrativi e/o processi decisionali di competenza, in corso o già definiti, e di fornire relazione scritta con gli esiti dell'istruttoria svolta, entro il termine assegnato, che terrà conto della complessità dell'attività richiesta;
- può chiedere informazioni scritte o verbali a tutti i dipendenti che hanno partecipato all'istruttoria di processi decisionali, procedimenti amministrativi e/o redatto provvedimenti oggetto di verifica e controllo di competenza del RPCT;
- può avvalersi del supporto consulenziale delle Strutture dell'ente, nonché degli altri Organi di controllo (Revisori dei Conti, Organo di valutazione), in base alle specifiche competenze ritenute rilevanti per le attività in questione;
- può avvalersi di gruppi di lavoro, istituiti mediante apposito atto organizzativo dello stesso RPCT, i cui componenti saranno individuati in base alle competenze possedute;
- a fronte di necessità derivanti da verifiche o controlli di particolare complessità e/o urgenza, può chiedere il distacco temporaneo di unità di personale presso i propri Uffici.

I Dirigenti e tutti i dipendenti dell'Ente sono obbligati a prestare la necessaria collaborazione al RPCT, e a fornire la documentazione e le informazioni richieste nel rispetto dei termini indicati dallo stesso (art. 1, comma 9, lett. c) L. n. 190/2012). Tali obblighi informativi ricadono su tutti i soggetti coinvolti sia in fase

di predisposizione e formazione del Piano, sia in fase di monitoraggio e verifica della attuazione delle misure di prevenzione previste. Da precisare che l'obbligo di collaborazione e informazione è strumento essenziale per l'efficace espletamento delle funzioni di verifica dell'attuazione delle misure contenute nella presente Sottosezione del PIAO e di tempestivo accertamento di situazioni o condotte in contrasto con la normativa anticorruzione; in tal senso può essere inquadrato esso stesso come vera e propria misura di prevenzione della corruzione. A tale riguardo, l'art. 8 del D.P.R. n. 62/2013 prevede un dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del RPCT, dovere la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente. La norma suddetta è stata recepita nel vigente Codice di comportamento dei dipendenti che richiama anche l'obbligo di rispettare le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione e le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione. Ai sensi dell'art. 1 c.14 della L. n. 190/2012 *"La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano (ora Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza) costituisce illecito disciplinare"*. Il RPCT, nonché i soggetti dei quali lo stesso, a qualsiasi titolo, si avvalga, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza e il segreto d'ufficio su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni. In ogni caso, ogni informazione è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità con la disciplina della tutela dei dati personali, attuativa del Regolamento UE 2016/679 (Codice in materia di protezione dei dati personali D. Lgs. n. 196/2003 come modificato dal D. Lgs. n.101/2018). Sono fatte salve le ulteriori disposizioni specifiche inerenti all'applicazione del D.Lgs. n. 39/2013, la gestione delle segnalazioni di illecito ex art. 54-bis D.Lgs. n. 165/2001, la trasparenza e l'accesso civico.

Con le modifiche apportate dal D.Lgs. n. 97/2016 risulta evidente l'intento di rafforzare i poteri di interlocuzione e di controllo del RPCT nei confronti di tutta la struttura: il RPCT deve avere la possibilità di incidere effettivamente all'interno dell'Ente e alla responsabilità del RPCT si affiancano con maggiore decisione quelle dei soggetti che, in base alla programmazione del PTPC, sono responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione. Il D.Lgs. n. 165/2001 all'art. 16, co. 1 lett. l-bis) l-ter) e l-quater), prevede, d'altra parte, tra i compiti dei dirigenti di uffici dirigenziali generali, quello di concorrere alla definizione di misure idonee a prevenire e a contrastare i fenomeni di corruzione, fornendo anche informazioni necessarie per l'individuazione delle attività nelle quali è più elevato il rischio corruttivo e provvedendo al loro monitoraggio. Dal D.Lgs. n. 97/2016 risulta anche l'intento di creare maggiore comunicazione tra le attività del RPCT e quelle dell'Organo di Valutazione, al fine di sviluppare una sinergia tra gli obiettivi di performance organizzativa e l'attuazione delle misure di prevenzione. In tal senso, si prevede:

- la facoltà all'Organo di Valutazione di richiedere al RPCT informazioni e documenti necessari per lo svolgimento dell'attività di controllo di sua

competenza (art. 41, co. 1 lett. h), D.Lgs. n. 97/2016);

- che la relazione annuale del RPCT, recante i risultati dell'attività svolta da pubblicare nel sito web dell'amministrazione, venga trasmessa oltre che all'organo di indirizzo dell'amministrazione anche all' Organo di Valutazione (art. 41, co. 1, lett. I), D.Lgs. n. 97/2016). Al RPCT è garantita una posizione di indipendenza e di autonomia all'interno dell'amministrazione, anche nei confronti degli organi di indirizzo. Fatta salva la possibilità di inserire ulteriori specifiche previsioni nell'ambito dei processi di adeguamento degli atti organizzativi generali dell'Ente, in conformità a quanto previsto dal PNA e dalla L. n. 190/2012, art. 1, c. 7 "*eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del RPCT per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni devono essere segnalate all'ANAC, che può chiedere informazioni all'organo di indirizzo e intervenire nelle forme di cui al comma 3, articolo 15, D.Lgs. n. 39/2013*". Si ricorda inoltre che, ai sensi della L. n. 190/2012, art. 1, c. 82, il provvedimento di revoca del Segretario dell'Ente di cui all'art. 100, c. 1, del TUEL 267/2000, deve essere comunicato dal prefetto all'ANAC, che si esprime entro trenta giorni; decorso tale termine, la revoca diventa efficace, salvo che l'Autorità rilevi che la stessa sia correlata alle attività svolte dal segretario in materia di prevenzione della corruzione. Il PNA 2022 (Allegato 3, par. 1.4.3) richiama inoltre la Delibera ANAC 18 luglio 2018 n. 657, con cui è stato approvato il "*Regolamento sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione*" (pubblicato in G.U. n.184 del 9-8-2018).

Supporto conoscitivo e operativo al RPCT

Il RPCT è coadiuvato nella propria attività, quale struttura di supporto, dall'Ufficio Anticorruzione e Trasparenza, la cui titolarità è posta in capo allo stesso Segretario Generale-RPCT, costituito con decreto presidenziale n. 80 del 19.09.2019.

Ruolo dei dirigenti nella attuazione delle misure di prevenzione. Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

Per effetto delle disposizioni normative vigenti, considerata la struttura organizzativa della Provincia di Fermo, i Dirigenti dei Settori, secondo quanto disposto nel decreto presidenziale n. 1 del 11.01.2024, assumono, ai fini della presente Sottosezione, il ruolo di Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la

Trasparenza in relazione alle strutture organizzative agli stessi assegnate e partecipano attivamente ad ogni fase del processo di gestione del rischio coordinandosi opportunamente con il RPCT. I Dirigenti sono responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione contenute nella presente Sottosezione, di competenza delle strutture organizzative di cui hanno la direzione e hanno il dovere di controllarne il rispetto da parte dei dipendenti (art. 16 D.Lgs. n. 165 del 2001; art. 1, c. 9 e c. 14, L. n. 190/2012; PNA 2019, All. 1, par. 2; PNA 2022, All. 3, par. 1.10.2).

I Referenti svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, affinché questi abbia elementi e riscontri sulla intera organizzazione ed attività dell'Ente.

In particolare, vengono ad essi attribuiti i seguenti compiti:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione, con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA;
- svolgere attività informativa nei confronti del RPCT, fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- tenere conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e delle misure di prevenzione di propria competenza contenute nella presente Sottosezione;
- vigilare sulla corretta applicazione della presente Sottosezione e del Codice di Comportamento e verificare le ipotesi di violazione, adottando le conseguenti misure previste dalla normativa in materia, quali l'avvio di procedimenti disciplinari (art. 55-sexies, co. 3, D.Lgs. 165/2001). Per gli obblighi specifici inerenti alla disciplina della trasparenza, in attuazione del D.Lgs. n. 33/2013 ss.mm.ii., si fa espresso rinvio all'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Con nota prot. 663 del 15/01/2025, il RPCT ha nominato la Dott.ssa Lina Simonelli, Area funzionari ed elevata qualificazione, in servizio presso il Settore I della Provincia di Fermo, quale “Referente per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza” a supporto del RPCT nella elaborazione della proposta di Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza e nell’attività di monitoraggio sull’attuazione delle misure previste dal piano.

Ruolo dei dipendenti dell'Ente

Il nuovo PNA 2022 (All. n. 3, par. 1.10.2), conferma che la condivisione da parte di tutti i dipendenti dell’obiettivo di fondo della prevenzione della corruzione, della trasparenza e dei valori che sono alla base del Codice di Comportamento dell’amministrazione, è un fattore decisivo per la qualità e l'efficacia della presente Sottosezione. Tutti i dipendenti hanno il dovere di prestare la loro collaborazione al RPCT e di rispettare le prescrizioni contenute nella presente Sottosezione (art. 8 del d.P.R. 62/2013 e Codice di comportamento dell'Ente).

- osservano le misure contenute nel presente Piano;
- segnalano le situazioni di illecito al proprio Dirigente;
- segnalano al proprio Dirigente le situazioni personali di conflitto di interesse ai sensi dell'articolo 6 – bis della legge n. 241/1990 e s.m.i e del Codice di Comportamento. La violazione da parte dei dipendenti dell’amministrazione delle misure di prevenzione previste costituisce illecito disciplinare (L. 190/2012, art. 1, co. 14). In attuazione di specifico indirizzo del PNA, si evidenzia la necessità di costante attenzione da parte di Dirigenti e Responsabili degli Uffici nella valutazione della responsabilità disciplinare dei dipendenti, nei casi di violazione del dovere di collaborazione nei confronti del RPCT, nonché di violazione delle misure e delle prescrizioni contenute nella presente Sottosezione e nel Codice di comportamento.

I collaboratori a qualsiasi titolo dell’amministrazione sono chiamati ad osservare, in quanto compatibili, le disposizioni contenute nella presente Sottosezione e nel Codice di Comportamento che ne costituisce parte integrante. I collaboratori esterni della Provincia a qualsiasi titolo individuati:

- osservano le misure contenute nel presente PTPCT e nel codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente;
- segnalano illeciti al RPCT.

Il Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA)

Il PNA 2019 raccomanda alle amministrazioni pubbliche di indicare, nei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione, il nominativo del soggetto preposto

all'iscrizione, alla trasmissione e all'aggiornamento dei dati della stazione appaltante all'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA). La Provincia di Fermo, con decreto presidenziale n. 1 del 15/01/2014, ha nominato quale RASA, la Dirigente del Settore I - Servizio Appalti e Contratti-SUA Dott. Lucia Marinangeli.

Il Nucleo Indipendente di Valutazione

Con decreto presidenziale n. 82 del 06.09.2022 è stato nominato quale Nucleo Indipendente di Valutazione (N.I.V.) in composizione monocratica della Provincia di Fermo, per il triennio 2022-2024, il Dott. Edoardo Antuono con scadenza 05/09/2025;

Il PNA 2019 (parte II, cap. 9 e parte IV, cap. 7) aveva evidenziato il rafforzamento delle funzioni affidate agli OIV ed organismi analoghi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, a seguito delle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 97/2016 alla L. n.190/2012 (in partic. art. 1, c. 7 e c. 8-bis) e al D.Lgs. n. 33/2013 (in partic. artt. 44 e 45, c. 2) anche in una logica di coordinamento con il RPCT e di relazione con l'ANAC.

Il nuovo PNA 2022 conferma i contenuti del PNA precedente, valorizzando la collaborazione tra RPCT e OIV o strutture con funzioni analoghe, per la migliore integrazione tra la sezione anticorruzione e trasparenza e la sezione performance del PIAO. In conformità a quanto sopra, si evidenziano in sintesi i principali compiti del N.I.V. dell'Ente:

- verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, la coerenza tra obiettivi di contrasto al rischio corruttivo e di trasparenza inseriti nella sezione anticorruzione e in quella dedicata alla performance del PIAO, valutando anche l'adeguatezza dei relativi indicatori, e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- verifica le segnalazioni ricevute dal RPCT su eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- verifica i contenuti della Relazione annuale del RPCT e la coerenza degli stessi in rapporto agli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti nella sezione dedicata del PIAO e agli altri obiettivi individuati nelle altre sezioni. Nell'ambito di tale attività di controllo, l'Organismo di Valutazione si confronta sia con il RPCT - cui ha la possibilità di chiedere informazioni e documenti che ritiene necessari – che con i Responsabili delle altre sezioni del PIAO, anche attraverso lo svolgimento di audizioni. Qualora dall'analisi emergano delle criticità e/o la difficoltà di verificare la coerenza tra gli obiettivi strategici e le misure di prevenzione della corruzione con quanto illustrato nella Relazione stessa, il N.I.V.

può suggerire rimedi e aggiustamenti da implementare per eliminare le criticità ravvisate, in termini di effettività ed efficacia della strategia di prevenzione;

- riferisce all'Autorità Nazionale Anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza (L. 190/2012, art. 1, c. 8-bis). Ciò in linea di continuità con quanto disposto dall'art. 45, c. 2, del D.Lgs. n. 33/2013, ove è prevista la possibilità per l'ANAC di coinvolgere l'Organismo di Valutazione per acquisire ulteriori informazioni sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza.

3. Obiettivi strategici e performance

Nell'ottica del necessario coordinamento fra il PIAO - Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza e gli altri documenti strategico gestionali dell'Ente quali il PEG e il Documento Unico di Programmazione (DUP), viene determinata l'individuazione di obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Posto che, con Decreto del Presidente n. 1 del 11/01/2025 è stato approvato, solo in termini finanziari, il **Piano Esecutivo di Gestione 2025 – 2027**, nell'ambito del PIAO - Sezione Valore Pubblico, Performance, Anticorruzione, si intendono realizzare i seguenti obiettivi sostanziali:

- **Potenziamento del coinvolgimento di Dirigenti e dipendenti nel processo di elaborazione del PIAO - Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza e la loro responsabilizzazione in fase di attuazione.** Promuovere un'ampia condivisione dell'obiettivo della prevenzione della corruzione e di implementazione della trasparenza dell'attività amministrativa da parte di tutti i Dirigenti e i dipendenti dell'Ente mediante il loro coinvolgimento diretto nel processo di valutazione del rischio all'interno dei Settori di rispettiva competenza e in sede di definizione delle misure di prevenzione e trasparenza connesse. Conferma, con espressa previsione richiamata nel Piano, dell'attribuzione ai Dirigenti della qualifica di Referenti del RPCT per la prevenzione della corruzione e l'attuazione della trasparenza all'interno delle strutture ad essi assegnate. Dare evidenza nel Piano al dovere di collaborazione nei confronti del RPCT e all'obbligo per tutti i dipendenti del rispetto delle misure di prevenzione e trasparenza approvate, la cui violazione è sanzionabile anche disciplinarmente.
- **Sviluppo della formazione come misura strategica per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.** Sviluppare percorsi formativi per i

dipendenti in materia di anticorruzione, Codice di Comportamento, trasparenza e sistema dei controlli, con approccio combinato, che integri gli aspetti di conoscenza delle regole con un approccio valoriale diretto a rafforzare nel dipendente la comprensione e la condivisione dei valori che costituiscono le fondamenta etiche delle regole di comportamento (i c.d. standard etici), stimolando una costante attenzione ad esse per migliorarne l'applicazione nell'ambito dei processi decisionali di competenza.

- **Implementazione della trasparenza come misura di prevenzione della illegalità a carattere trasversale e strumento di garanzia per i cittadini.** Costante aggiornamento e monitoraggio della Sezione “Trasparenza” del Piano in cui sono individuati i responsabili della trasmissione e pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati in attuazione del D.Lgs. n. 33/2013, delle direttive contenute nel PNA e delle Linee Guida dell'ANAC.

4. Mappatura dei processi

Il PNA 2019 Allegato 1 definisce processo *“una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente)”*. Il nuovo PNA 2022 conferma che la mappatura dei processi costituisce una parte fondamentale dell'analisi di contesto interno e dell'intero processo di gestione del rischio, e, nell'ottica di integrazione cui è finalizzato il PIAO, indica l'opportunità di procedere verso una mappatura unica, anche se la finalità della mappatura varia da sezione a sezione in base alle specificità dei contenuti delle stesse.

Il PNA 2022 evidenzia inoltre che, ferma restando l'indicazione di un più alto livello di attenzione ai processi interessati dal PNRR, rimane comunque la necessità che siano mappati e presidiati da misure idonee di prevenzione e trasparenza anche gli altri processi, per non rischiare di erodere proprio il valore pubblico a cui le politiche di prevenzione sono rivolte. A tale riguardo, si evidenzia che per l'annualità **2025** si conferma la mappatura dei processi effettuata nel PTPCT 2020-2021 (Allegato B – Mappatura dei processi valutazione e trattamento dei rischi) ed in conformità al principio di gradualità stabilito nel PNA, la scomposizione dei processi in attività sarà oggetto di aggiornamento.

Secondo le indicazioni fornite dall'Autorità, i processi identificati sono poi aggregati nelle c.d. *“aree di rischio”*, intese come raggruppamenti omogenei di processi. Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche. Quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici,

acquisizione e gestione del personale), mentre quelle specifiche riguardano la singola Amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

L'Allegato 1 al PNA 2019 ha individuato le seguenti “aree di rischio” per gli enti locali:

1. acquisizione e gestione del personale;
2. affari legali e contenzioso;
3. contratti pubblici;
4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
5. gestione dei rifiuti;
6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
7. governo del territorio;
8. incarichi e nomine;
9. pianificazione urbanistica;
10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
11. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

Oltre alle undici “aree di rischio” sopra richiamate, la presente Sottosezione ha previsto un'ulteriore area definita “*Altri servizi*”, indicata con il n. 12. In tale sottoinsieme sono ordinati processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA.

La preliminare mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione ed incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio. Una compiuta analisi dei processi, infatti, consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'Amministrazione.

La tabella di cui all'allegato A, divisa in sezioni corrispondenti ai Settori dell'Ente, contiene le seguenti colonne:

- area di rischio. Individuata utilizzando la numerazione sopra descritta;

- n. progressivo processo mappato;
- descrizione (sintetica) processo;
- catalogo dei principali rischi (che descrive sinteticamente i principali e potenziali rischi connessi al processo mappato);
- uffici, dipendenti o amministratori potenzialmente a rischio (nel relativo Settore);
- livello di rischio (sulla base degli indicatori analizzati nell'allegato B) denominato "Analisi dei rischi");
- specificazione misure;
- responsabile attuazione misure.

5. Valutazione del rischio

Come precisato dall'Autorità nell'Allegato n. 1 al PNA 2019, la valutazione del rischio è una “*macro-fase*” del processo di gestione del rischio, nella quale il rischio stesso viene “*identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e preventive (trattamento del rischio)*”. Tale “*macro-fase*” si compone di tre (sub) fasi:

- identificazione;
- analisi;
- ponderazione.

Identificazione

Nella fase di identificazione degli “*eventi rischiosi*” l'obiettivo è quello di individuare comportamenti o fatti, relativi ai processi dell'Amministrazione, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo. Come spiegato dall'Autorità nel documento metodologico allegato al PNA 2019, “*questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l'attuazione di una strategia efficace di*

prevenzione della corruzione”. L’identificazione del rischio necessita del coinvolgimento di tutta la struttura organizzativa dell’Ente, in quanto solo con la conoscenza approfondita delle varie attività è possibile identificare gli eventi rischiosi. Per individuare gli “eventi rischiosi” è necessario:

- definire l’oggetto di analisi, ossia l’unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi. Nel presente Piano, in considerazione della dimensione organizzativa dell’Ente e dell’analisi effettuata nei PTPCT precedenti, si è proceduto ad una mappatura che elenca i processi, tenendo conto dell’articolazione per Settori cui fa capo la responsabilità del singolo processo. L’ANAC consente che il dettaglio sia minore in quei “*processi in cui, a seguito di adeguate e rigorose valutazioni già svolte nei precedenti PTPCT, il rischio corruttivo sia stato ritenuto basso e per i quali non si siano manifestati, nel frattempo, fatti o situazioni indicative di qualche forma di criticità*”;
- utilizzare tecniche di identificazione e una pluralità di fonti normative. Nel **PTPCT 2025-2027**, si sono tenuti in considerazione gli apporti di tutti gli uffici quanto alla conoscenza diretta dei singoli processi e attività e delle relative criticità, gli esiti del monitoraggio anche da parte degli organi di controllo interno, il registro dei rischi realizzato da altre amministrazioni, simili per tipologia e complessità organizzativa, l’analisi del contesto interno ed esterno;
- individuare i rischi e formalizzarli nel PTPCT: si rinvia all’Allegato B denominato “*Mappatura dei processi valutazione e trattamento dei rischi (misure di prevenzione)*” e, in particolare, alla colonna “*Catalogo dei rischi principali*”.

Analisi del rischio

Secondo quanto specificato dall’Autorità nell’Allegato n. 1 al PNA 2019, l’analisi del rischio si prefigge due obiettivi:

- comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l’esame dei cosiddetti “*fattori abilitanti*” della corruzione, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione (che nell’Aggiornamento del PNA 2015 erano denominati “cause” dei fenomeni di malaffare). Per ciascun rischio, i fattori abilitanti possono essere molteplici e combinarsi tra loro. L’ANAC., a titolo esemplificativo, cita, tra gli altri, “*l’assenza di controlli, la mancanza di trasparenza, l’esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto*”;
- stimare il livello di esposizione al rischio al fine di individuare i processi e le attività sui quali concentrare le misure di trattamento e il successivo monitoraggio da parte del RPCT. Nel documento metodologico allegato al PNA 2019, l’Autorità evidenzia come l’analisi debba svolgersi secondo un

criterio generale di “prudenza”, poiché è assolutamente necessario “evitare la sottostima del rischio che non permetterebbe di attivare in alcun modo le opportune misure di prevenzione”.

L’analisi del rischio si sviluppa secondo le seguenti sub-fasi:

- scegliere l’approccio valutativo che può essere qualitativo (l’esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell’analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, in genere non prevedono una rappresentazione di sintesi in termini numerici) o quantitativo (si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare il rischio in termini numerici). Nel **PTPCT 2025-2027**, secondo i suggerimenti dell’A.N.AC. riportati nell’Allegato n. 1 al PNA 2019, è stato utilizzato il metodo qualitativo;
- individuare i criteri di valutazione: coerentemente all’approccio qualitativo suggerito nell’allegato metodologico, l’Autorità evidenzia che “*i criteri per la valutazione dell’esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti*”.

Per stimare il rischio, quindi, è necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione. L’A.N.AC ha proposto i seguenti indicatori, ampliabili e modificabili da ciascuna amministrazione:

1. LIVELLO DI INTERESSE “ESTERNO”: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
2. GRADO DI DISCREZIONALITÀ DEL DECISORE INTERNO: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto a un processo decisionale altamente vincolato;
3. MANIFESTAZIONE DI EVENTI CORRUTTIVI IN PASSATO: se l’attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell’Amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;
4. TRASPARENZA/OPACITÀ DEL PROCESSO DECISIONALE: l’adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
5. LIVELLO DI COLLABORAZIONE DEL RESPONSABILE DEL PROCESSO NELL’ELABORAZIONE, AGGIORNAMENTO E MONITORAGGIO DEL PIANO: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;

6. GRADO DI ATTUAZIONE DELLE MISURE DI TRATTAMENTO: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

Nel presente Piano, ai fini della valutazione del rischio, sono stati presi in considerazione tutti gli indicatori sopra richiamati, ad eccezione di quello indicato al punto n. 3, in quanto dalle Relazioni annuali del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza degli anni precedenti non sono stati rilevati eventi corruttivi che abbiano coinvolto personale o amministratori dell'Ente;

- rilevare i dati e le informazioni: nel **PTPCT 2025/2027** si è optato per un approccio di autovalutazione, sostenuto, per quanto possibile, da dati oggettivi in possesso dell'Ente, da parte dei Dirigenti coordinati dal RPCT, il quale ha vagliato le stime operate dagli stessi, per analizzarne la ragionevolezza ed evitare la sottostima delle stesse, secondo il principio della “prudenza”. L'allegato B al presente Piano denominato “*Analisi dei rischi*” classifica le tipologie di processi per ciascun indicatore, motivando la relativa gradazione di livello di rischio secondo la scala descritta in seguito;
- misurare il livello di esposizione al rischio e formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato. Avendo optato per il metodo qualitativo, nel **PTPCT 2025- 2027**, viene utilizzata la seguente scala ordinale di maggior dettaglio rispetto a quella suggerita dall'Allegato n. 1 al PNA 2019 (basso, medio, alto):

Livello di rischio	Sigla corrispondente
Rischio nullo o molto basso	MB
Rischio basso	B
Rischio medio	M
Rischio alto	A
Rischio molto alto	MA

Tenuto conto delle raccomandazioni dell'ANAC, nelle ipotesi in cui per un dato processo siano stati ipotizzabili più eventi rischiosi con diversi livelli di rischio, si è fatto riferimento al valore di rischio più alto.

Le valutazioni complessive per singolo processo sono riportate, unitamente alle valutazioni per singolo indicatore, nell'Allegato B) al presente Piano denominato “*Mappatura dei processi e catalogo dei rischi*” nelle corrispondenti colonne.

Ponderazione

La ponderazione del rischio è l'ultima delle fasi che compongono la macro-fase di valutazione del rischio. Come riportato dall'ANAC nell'allegato metodologico al PNA 2019, scopo della ponderazione è quello di *“agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione”*. Nella fase di ponderazione si stabiliscono:

- le azioni da intraprendere per ridurre il grado di rischio: al termine della valutazione del rischio, devono essere soppesate diverse opzioni per ridurre l'esposizione di processi ed attività alla corruzione. Come spiegato dall'Autorità, *“la ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti”*. Si rileva che un concetto essenziale per stabilire se attuare nuove azioni è quello di *“rischio residuo”*, che consiste nel rischio che permane una volta che le misure di prevenzione siano state correttamente attuate. L'attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero. Il rischio residuo, tuttavia, non potrà mai essere del tutto azzerato, in quanto, anche in presenza di misure di prevenzione, la probabilità che si verifichino fenomeni di malaffare non potrà mai essere del tutto annullata.
- le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto: nell'impostare le azioni di prevenzione si dovrà tener conto del livello di esposizione al rischio e procedere, come suggerito dall'ANAC, *“in ordine via via decrescente partendo dalle attività che presentano un'esposizione più elevata”* (livello di rischio A o MA), *“successivamente fino ad arrivare al trattamento di quelle che si caratterizzano per un'esposizione più contenuta fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio più contenuto”*.

Nel PIAO 2025-2027 si è proceduto ad una rivalutazione aggiornata alla realtà di tutti i rischi corruttivi analizzati ed alla loro ponderazione.

6. Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio è la fase finalizzata ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. In tale fase, si progetta l'attuazione di misure specifiche e puntuali e si prevedono scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili. La fase di individuazione delle misure deve, quindi, essere impostata avendo cura di contemperare anche la sostenibilità

della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

Le misure possono essere **generali**, ossia misure che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, o **specifiche**, ossia misure che agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano dunque per l'incidenza su problemi specifici. Come sottolineato dall'ANAC nell'Allegato n. 1 al PNA 2019, *“l'individuazione e la conseguente programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano il cuore del PTPCT”*. Tutte le attività fin qui effettuate sono state propedeutiche alla identificazione e progettazione delle misure che rappresentano, quindi, la parte fondamentale della presente Sottosezione del PIAO.

7. Misure generali [MG]

Codice	MISURE GENERALI 2025
MG1	TRASPARENZA
MG2	DIRETTIVE GENERALI
MG3	FORMAZIONE
MG4	CODICE DI COMPORTAMENTO
MG5	SISTEMA DEI CONTROLLI
MG6	ROTAZIONE DEL PERSONALE
MG7	WHISTLEBLOWER
MG8	INCONFERIBILITA' - INCOMPATIBILITA' DI INCARICHI DIRIGENZILI E DI INCARICHI AMMINISTRATIVI DI VERTICE
MG9	AUTORIZZAZIONI INCARICHI PROFESSIONALI

MG10	PANTOUFLAGE DIVIETO DI SVOLGIMENTO ATTIVITA' SUCCESSIVA CESSAZIONE DEL LAVORO
MG11	PATTO DI INTEGRITA'
MG12	AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE
MG13	INFORMATIZZAZIONE DI PROCEDIMENTI E PROCESSI

Trasparenza [MG1]

Il rispetto dei principi di pubblicità e di trasparenza è misura obbligatoria di prevenzione e trattamento del rischio di fenomeni corruttivi. La trasparenza è definita dal D.Lgs. n. 33/2013 come *“accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati alla attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche”* (art. 1). Il pieno rispetto degli obblighi di trasparenza, oltre che costituire livello essenziale delle prestazioni erogate, rappresenta un valido strumento di diffusione e affermazione della cultura delle regole, nonché di prevenzione e di contrasto a fenomeni corruttivi. L’implementazione della trasparenza come misura di prevenzione della illegalità a carattere trasversale e strumento di garanzia per i cittadini, costituisce uno degli obiettivi strategici dell’amministrazione. L’art. 10 D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016 con la eliminazione del *“programma triennale per la trasparenza e l’integrità”*, prevede che il PTPCT definisce le misure, i modi, e le iniziative per l’adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi facenti capo ai Dirigenti responsabili degli uffici dell’amministrazione. Peraltro, a seguito della riforma introdotta con l’art. 6 del D.L. 80/2021, e conseguente abrogazione dell’adempimento dell’approvazione del PTPCT (DPR 81/2022), nell’ordinamento vigente è il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione che definisce *“gli strumenti per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa”*; pertanto ad oggi la trasparenza e relativi obblighi e strumenti correlati costituiscono parte integrante della Sottosezione *“Rischi corruttivi e trasparenza”* del PIAO.

La trasparenza è assicurata mediante la pubblicazione nel sito web della Provincia dei dati e documenti richiesti dal D.Lgs. n. 33/2013, così come in ultimo modificato dal D.Lgs. n. 97/2016, il quale prevede che l’allora Programma triennale per la trasparenza e l’integrità costituisca non più un documento autonomo,

ma una sezione speciale. La pianificazione per la trasparenza, pertanto, è contenuta in un paragrafo *ad hoc* della presente Sottosezione. La trasparenza è una misura di prevenzione, perché rende maggiormente controllabili (anche dall'esterno) i processi dell'amministrazione. Le misure di trasparenza aumentano il livello di *accountability* nella organizzazione e riducono gli spazi di discrezionalità, che rendono possibile l'uso distorto dei processi pubblici. Da questo punto di vista essa, infatti, consente:

- la conoscenza del responsabile per ciascun procedimento amministrativo e, più in generale, per ciascuna area di attività dell'amministrazione responsabilizzando pertanto la struttura comunale dei dirigenti e funzionari;
- la conoscenza dei presupposti per l'avvio e lo svolgimento dei procedimenti;
- la conoscenza dell'utilizzo delle risorse pubbliche. Al fine di dare attuazione alla disciplina della trasparenza è stata inserita nel sito istituzionale dell'Ente una apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente" i cui contenuti sono organizzati in base alle regole stabilite dal D.Lgs. n. 33/2013, dalle Linee Guida ANAC 1310/2016 e dal Piano Nazionale Anticorruzione. Le competenze e le responsabilità ai fini degli obblighi di pubblicazione e aggiornamento dei documenti, delle informazioni e dei dati sono individuate nell'allegato parte integrante della presente Sottosezione, denominato "*Sezione Amministrazione Trasparente – Elenco degli obblighi di pubblicazione*", redatto in conformità all'allegato alla delibera ANAC 1310/2016 ed al PNA 2022.

Nel PNA 2022 l'ANAC ha effettuato una ricognizione degli obblighi di pubblicazione vigenti, tenendo conto delle rilevanti novità normative che hanno inciso sul tema negli ultimi anni, fornendo direttive specifiche per l'attuazione della disciplina della trasparenza. Di particolare rilevanza il capitolo della Parte Speciale dedicato alla Trasparenza in materia di contratti pubblici e l'Allegato n. 9 al PNA, sotto sezione 1° livello - bandi di gara e contratti (sostitutivo degli obblighi elencati per la sottosezione "bandi di gara e contratti" dell'allegato 1 alla delibera ANAC 1310/2016 e dell'allegato 1 alla delibera ANAC 1134/2017): viene introdotta una radicale revisione degli obblighi di pubblicazione inerenti la sottosezione "bandi di gara e contratti", con dettagliata indicazione degli atti e delle informazioni da pubblicarsi per ogni fase della procedura (programmazione, progettazione, affidamento e soprattutto esecuzione) e degli specifici adempimenti riferibili alle procedure finanziate coi fondi del PNRR - Allegato n. 2 al PNA "*Esempio contenuti principali della sottosezione del PIAO/PTPCT dedicata alla trasparenza*": prevede un nuovo schema di elenco degli obblighi di pubblicazione su "Amministrazione Trasparente", in cui ANAC ha - tra l'altro - ribadito la necessità di indicare per ogni obbligo il relativo "*Termine di scadenza per la pubblicazione*", che costituisce specificazione della colonna "Aggiornamento" e rappresenta il termine entro cui l'Ente pubblica sul sito il dato, l'informazione o il documento oggetto dell'obbligo di pubblicazione.

Il RPCT, nel corso dell'anno **2025**, provvederà a trasmettere una bozza aggiornata dell'Allegato D denominato “*Obblighi di pubblicazione Sezione Amministrazione Trasparente*” da inserire in questa nuova Sottosezione, chiedendo ai Dirigenti responsabili della pubblicazione di dati, di indicare un termine per il rispetto degli obblighi di competenza, proponendo tempi di pubblicazione proporzionati alle esigenze sia di tempestiva conoscibilità dei dati da parte dei cittadini, sia di sostenibilità adempimentale per gli uffici.

I Dirigenti sono responsabili degli obblighi di individuazione, elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati di rispettiva competenza, ai sensi dell'art. 46 del D. Lgs. n. 33/2013. Negli obblighi come sopra specificati, è compresa anche la completezza e l'aggiornamento del catalogo dei procedimenti amministrativi (art. 35 D. Lgs. n. 33/2013) e della modulistica on line di rispettiva competenza, anche sotto il profilo dell'accessibilità. I Dirigenti dell'Ente assumono, ai fini della presente Sottosezione, il ruolo di Referenti per la trasparenza in relazione alle strutture organizzative agli stessi assegnate. Vigilano sul rispetto della normativa in materia di trasparenza da parte dei dipendenti assegnati e svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, fornendo i dati e le informazioni necessarie per il monitoraggio degli adempimenti. Fermo restando quanto sopra, l'inserimento dei documenti e dei dati nell'apposita sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale dell'Ente, salvo i casi dove la pubblicazione è automatizzata tramite applicativi informatici, avviene da parte di ciascun Settore/Ufficio, per quanto di competenza.

Direttive generali [MG2]

Di seguito le aree che tale misura si prevede debba intercettare:

- rispetto della distinzione tra attività di indirizzo politico e attività gestionale;
- osservanza dei principi di pubblicità e trasparenza ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013, come specificati nel Piano;
- utilizzo dei risultati del Report annuale sui controlli interni sugli atti amministrativi per il miglioramento continuo dell'azione amministrativa;
- rispetto delle previsioni del Codice di comportamento;
- formazione dei provvedimenti: con particolare riguardo agli atti discrezionali in via amministrativa e/o tecnica, motivare adeguatamente l'atto;
- in materia di assunzioni, commissioni di concorso e incarichi:
 - ✓ ricorso a procedure di evidenza pubblica per le assunzioni;

- ✓ attestazioni dei commissari di concorso circa l'assenza di situazioni d'incompatibilità tra gli stessi e i concorrenti (artt. 51 e 52 c.p.c.);
- ✓ attestazione nel corpo del provvedimento di approvazione della graduatoria e in quello di assunzione da parte del Responsabile del procedimento, circa l'assenza di conflitto d'interessi ai sensi dell'art. 6 bis della Legge n. 241/1990 e ss.mm.ii.;
- ✓ composizione della commissione di concorso per l'accesso dall'esterno con membri esterni indicati dagli ordini professionali, se possibile rotazione dei membri esterni "esperti";
- ✓ rispetto delle previsioni normative e regolamentari in tema di conferimento di incarichi di collaborazione esterna (art. 7, commi 6 e 6 bis, D. Lgs.n. 165/2001);
- in materia di affidamenti di lavori, servizi e forniture:
 - ✓ rispetto delle previsioni normative in tema di proroghe e rinnovi;
 - ✓ limitazione dell'ipotesi di affidamento diretto di lavori, servizi e forniture al fine di assicurare un livello minimo di confronto concorrenziale sul prezzo, ove fattibile, al fine di assicurare maggiore trasparenza. Nelle ipotesi motivate di affidamento diretto, applicare la rotazione degli operatori economici, ove possibile;
 - ✓ ricorso a Consip e al MEPA per acquisizione di forniture e servizi, ai sensi della normativa vigente.
 - ✓ accurata motivazione in caso di autonome procedure di acquisto e applicazione dell'art. 26, comma 3 bis Legge n. 488/1999;
 - ✓ subappalto: rispetto dell'art. 119 D. Lgs. n. 36/2023;
 - ✓ applicazione protocollo di legalità per gli affidamenti.

Nel corso del **2025**, si proseguirà, in continuità con l'operato dell'annualità precedente, nell'attuazione della misura mediante le azioni individuate, come sopra riportate.

Formazione del personale [MG3]

La formazione del personale dirigente e non dirigente è ritenuta dalla Legge n. 190/2012 uno degli strumenti fondamentali nell'ambito della prevenzione della corruzione. Il PNA inserisce la formazione fra le misure di prevenzione generali che il PTPC deve contenere per trattare il rischio della corruzione in

quanto consente:

- la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure), nonché la diffusione di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati;
- la creazione di una base omogenea minima di conoscenza, nonché di una competenza specifica per lo svolgimento delle attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- l'assunzione di decisioni con "cognizione di causa" e conseguente riduzione del rischio che l'azione illecita sia compiuta inconsapevolmente;
- l'occasione di un confronto tra esperienze diverse e prassi amministrative distinte da ufficio ad ufficio, evitando così l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile.

Il PNA prevede che le pubbliche amministrazioni programmino nel PTPC e nel PAF (Piano Annuale della Formazione) adeguati percorsi di formazione strutturati su due livelli:

- livello generale rivolto a tutti i dipendenti riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
- livello specifico rivolto al Responsabile della prevenzione, ai referenti, ai dirigenti ed ai dipendenti che operano nelle aree maggiormente a rischio.

Come indicato nelle relazioni del RPCT l'attività formativa effettuata è stata ritenuta adeguata, e si è rivolta al personale dell'Ente con l'obiettivo di fornire elementi di conoscenza su varie materie insieme ad elementi operativi e comportamentali, nonché mirata alla realtà lavorativa e calibrata sulla base delle attività a rischio corruzione dei vari servizi. L'attività è stata rivolta al personale dell'Ente, in particolare ai Dirigenti, ai titolari di posizione organizzativa e ai responsabili di procedimento delle aree maggiormente esposte al rischio corruzione.

Nel 2024 è stata per la prima volta effettuata una formazione in house in materia di prevenzione della corruzione da parte del RPCT senza costi per l'Ente. Anche nell'anno 2025, sarà svolta attività formativa da parte del RPCT e, compatibilmente con le risorse finanziarie dell'Ente, si valuterà la possibilità di organizzare una giornata della trasparenza rivolta alle scuole superiori, come suggerito dall'associazione Associazione dei consumatori ed Utenti ACUMARCHE con nota prot. 645 del 15/01/2024 (l'unica aula a disposizione della Provincia di Fermo è la Sala consiliare, che però dispone di soli 80 posti e, dunque, per poter organizzare un evento rivolto anche solo ad un numero limitato di scuole superiori, sarebbe necessario sostenere delle spese per la locazione di un'ampia sala convegni o di un teatro, il che, oltre a confliggere con quanto disposto dalla Legge 190/2012 secondo cui l'attuazione delle norme sulla prevenzione della corruzione deve senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e utilizzando le risorse umane, strumentali e finanziarie

disponibili, rappresenta un ostacolo per questo Ente, vista la condizione finanziaria attuale derivante dalla riforma delle province del 2014, aggravata dai successivi tagli di spesa).

I Dirigenti potranno individuare percorsi formativi specifici nelle materie ricadenti nelle rispettive aree di rischio, anche integrando quelle descritte nella Sottosezione 3.3. del presente Piano relativa alla formazione del personale. I Dirigenti avranno cura di comunicare al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza l'attività formativa realizzata, al fine di consentire a quest'ultimo di eseguire i relativi controlli e monitoraggi.

Codice di comportamento [MG4]

In attuazione della delega conferita al Governo con la Legge n. 190/2012 “al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico”, è stato approvato, con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici. Esso individua un ventaglio molto ampio di principi di comportamento dei dipendenti di derivazione costituzionale, nonché una serie di comportamenti negativi (vietati o stigmatizzati) e positivi (prescritti o sollecitati).

Il Codice di comportamento costituisce un'efficace misura di prevenzione della corruzione, in quanto si propone di orientare l'operato dei dipendenti pubblici in senso eticamente corretto e in funzione di garanzia della legalità, anche attraverso specifiche disposizioni relative all'assolvimento degli obblighi di trasparenza e delle misure previste nel PTPCT.

In attuazione delle disposizioni normative di cui all'art. 54, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001 e all'art. 1, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013 e delle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione in apposite Linee guida approvate deliberazione n. 75/2013, la Provincia di Fermo ha provveduto a definire un proprio Codice di comportamento, nel quale sono state individuate specifiche regole comportamentali, tenuto conto del contesto organizzativo di riferimento.

Il Codice di comportamento, che si ritiene parte integrante e sostanziale della presente Sottosezione, è stato approvato con D.G.P n. 276 del 23.12.2013 e sarà aggiornato alle modifiche apportate al D.P.R. 62/2013 dal D.P.R. 81/2023, previa pubblicazione di un avviso che garantisca il coinvolgimento di tutti i soggetti portatori di interesse, interni ed esterni all'Amministrazione.

Il sistema dei controlli (Regolamento sui controlli interni) [MG5]

Ai sensi dell'art. 147-bis del TUEL, introdotto dall'art. 3, comma 1, lett. d), del D.L. n. 174/2012 convertito dalla L. n. 213/2012, che ha disciplinato il nuovo sistema dei controlli interni, è stato approvato il Regolamento relativo al sistema dei controlli interni della Provincia di Fermo con deliberazione di Consiglio Provinciale n.5 del 31/01/2013.

L'attività di prevenzione della corruzione dovrà necessariamente coordinarsi con il sistema di controllo prevista dal sopracitato Regolamento, con riferimento:

- al controllo di regolarità amministrativa (artt. 147, comma 1, e 147 bis del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.);
- al controllo di regolarità contabile, (artt. 147, comma 1, e 147bis del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.);
- al controllo di gestione (artt. 147, comma 2, lettera a), 196, 197, 198 e 198bis del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.);
- al controllo strategico (artt. 147, comma 2, lettera b) e 147ter del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.);
- al controllo degli equilibri finanziari, (artt. 147, comma 2, lettera c) e 147quinquies del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.);
- al controllo sulle società partecipate, (artt. 147, comma 2, lettera d) e 147quater del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.);
- al controllo sulla qualità dei servizi (artt. 147, comma 2, lettera e) del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.);

Il Regolamento prevede quindi un corposo sistema di controlli che, attuato con la collaborazione fattiva del personale dirigente e non, potrà mitigare il rischio corruzione e, in particolare, migliorare la qualità dell'azioni amministrativa dell'Ente.

In particolare, attraverso le verifiche a campione previste dal controllo successivo di regolarità amministrativa, di cui al suddetto Regolamento, è possibile verificare che negli atti venga esplicitato in modo corretto l'intero iter decisionale che ha portato all'adozione del provvedimento finale. Questi, infatti, devono riportare in narrativa la descrizione del procedimento svolto, richiamando tutti gli atti prodotti - anche interni – per addivenire alla decisione finale. In tal modo chiunque vi abbia interesse potrà ricostruire l'intero procedimento amministrativo, anche valendosi dell'istituto del diritto di accesso.

Il controllo di regolarità amministrativa in fase successiva:

- viene esercitato su: determinazioni, contratti e altri atti adottati dal Dirigente o suo delegato;
- ha come oggetto la verifica del rispetto della normativa di settore, dei principi di carattere generale dell'ordinamento, nonché dei principi di buona amministrazione ed opportunità, nonché del collegamento con gli obiettivi dell'ente;

- viene effettuato sugli atti, in modo casuale, dal soggetto deputato sulla base di motivate tecniche di campionamento che riguardino, nella stessa percentuale, tutti i settori dell'Ente;
- il Segretario predispone un rapporto sui risultati del controllo espletato secondo le modalità previste dal regolamento (ai dirigenti responsabili dei servizi, al Presidente della Provincia, all'OIV, Organismo indipendente di valutazione, al Collegio dei Revisori dei conti e al Presidente del Consiglio provinciale).

Con la redazione e trasmissione dei relativi referti semestrali vengono inoltre formalizzate indicazioni e/o raccomandazioni di volta in volta ritenute necessarie. Gli esiti di tale attività di controllo vengono altresì utilizzati per altre azioni/misure (es. direttive; formazione...).

Il Segretario Generale è il Responsabile dei Controlli Interni, il quale è coadiuvato, nelle attività da svolgere riconducibili a tale ruolo, dalla struttura ad esso facente capo.

In attuazione di quanto previsto nel PTPCT 2022-2024, in data 29/12/2022, con determinazione del Segretario Generale n. 13 (R.G. n. 1020), è stato approvato un aggiornamento dell'atto organizzativo sui controlli di regolarità amministrativa nella fase successiva, al fine di prevedere un ampliamento delle forme di esercizio degli stessi, anche alla luce delle fonti di finanziamento PNRR di opere e lavori, estendendole a procedimenti ulteriori rispetto a quelli già controllati, nonché di stabilire un numero determinato di atti da controllare in relazione ad ogni specifica tipologia di procedimento oggetto dell'attività di controllo. È stata, inoltre, predisposta una specifica modulistica (check list) contenente analiticamente i principali elementi di verifica da accertare relativa ad ogni specifica tipologia di atto esaminato. Con nota prot. n. 21252 del 29/12/2022, il sopra richiamato aggiornamento del piano operativo del controllo è stato trasmesso al Presidente della Provincia, ai Dirigenti, al Collegio dei Revisori dei Conti ed al Nucleo Indipendente di Valutazione.

Con determinazione dirigenziale del Segretario generale n. 5 (R.G. 83) del 14/02/2024 è stata costituita la nuova struttura interna volta allo svolgimento dell'attività di controllo di regolarità amministrativa successiva, ai sensi dell'art. 147 bis del D.lgs. n. 267/2000 e di individuare, quale componenti della stessa, il Segretario Generale Dott. Bruno Bonelli e un funzionario.

Rotazione del personale [MG6]

Rotazione ordinaria

La rotazione del personale è una misura obbligatoria di prevenzione della corruzione ai sensi dell'ART.1, comma 4, lett. e) e comma 5, lett. b), comma 10, lett. b), della Legge 190/2012. Le disposizioni che disciplinano la materia della rotazione ordinaria del personale, sono contenute nei provvedimenti sotto indicati:

- Legge 190/2012 art.1, comma 4, lett. e), comma 5, lett. b), comma 10, lett. b);
- Intesa della Conferenza Unificata del 24 luglio 2013;
- Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019, in particolare Allegato 2;
- nuovo PNA 2022.

La rotazione “ordinaria” del personale è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l'assunzione di decisioni non imparziali. La rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore, da utilizzare peraltro con modalità di attuazione che non determinino inefficienze e malfunzionamenti. Lo stesso PNA 2019 evidenzia che il ricorso alla rotazione deve essere considerato in una logica di necessaria complementarità con le altre misure di prevenzione della corruzione, specie laddove possa comportare conseguenze negative sul piano organizzativo e sul buon andamento dell'azione amministrativa. L'orientamento ANAC è quello di rimettere l'applicazione di tale misura alla autonoma programmazione delle pubbliche amministrazioni che, necessariamente, dovranno attuarla adattandola alle condizioni concrete della propria organizzazione. L'Autorità evidenzia come tale misura preventiva assuma particolare importanza dal momento che l'alternarsi delle persone che assumono il ruolo di dirigenti e funzionari nella gestione delle procedure e nella adozione delle relative decisioni, riduce di fatto il rischio del crearsi di rapporti privilegiati tra amministrazione ed utenti ed il possibile consolidarsi di situazioni, in virtù di dette relazioni, di gestione impropria e non imparziale dell'azione amministrativa. È però evidente che tale

principio debba contemperarsi con il principio di continuità della azione amministrativa e, in generale, con il principio di buon andamento, principi che implicano la valorizzazione delle competenze acquisite da parte del personale in determinati settori, tenuto conto del quadro normativo generale che implica una elevata specializzazione e competenza professionale specifica da parte dei dirigenti e dipendenti della pubblica amministrazione.

Le condizioni in cui si può realizzare la rotazione di dirigenti e funzionari sono necessariamente correlate e condizionate da vincoli di natura soggettiva, relativi a diritti individuali del dipendente attinenti il rapporto di lavoro, e da vincoli di natura oggettiva, connessi alla disponibilità di risorse umane presenti nell'assetto organizzativo dell'Ente. Nell'allegato 2 al PNA 2019 sono dettagliati gli indirizzi e le linee guida cui le amministrazioni debbono attenersi nella predisposizione degli aggiornamenti ai Piani triennali di Prevenzione della corruzione.

Vincoli soggettivi:

Le amministrazioni sono tenute ad adottare misure di rotazione compatibili con eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati soprattutto laddove le misure si riflettano sulla sede di servizio del dipendente (Legge 104/1992, D. Lgs. n. 151/2001); in tali casi, ove si verificasse tale eventualità, si procederà nel rispetto dei diritti di informativa sindacale.

Vincoli oggettivi:

La rotazione va contemperata con l'esigenza di assicurare in ogni caso il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Si tratta di principi già evidenziati dall'ANAC nella propria delibera n. 13 del 4 febbraio 2015, per l'attuazione dell'art. 1, commi 60 e 61, della Legge n. 190/2012, ove si esclude che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa. Proprio a causa dei condizionamenti presenti nella applicazione della misura, l'ANAC ha dettato, con l'aggiornamento al PNA 2019, le linee guida e indirizzi che le amministrazioni possono applicare quali misure alternative, nel caso di constatata impossibilità di prevedere la rotazione ordinaria dei dipendenti e dei dirigenti. È stato in particolare specificato il concetto di infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento e delle dimensioni dell'Ente in particolare al rapporto dell'indice dipendenti/residenti. Inoltre, il concetto di infungibilità riguarda quelle posizioni lavorative correlate al possesso di un'abilitazione

professionale e all'iscrizione nel relativo albo. Rimane sempre fermo, in sede di applicazione della rotazione, l'accertamento delle competenze e capacità professionali del dipendente e la valutazione delle attitudini. Nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee non si può invocare, a motivazione della mancata rotazione, il concetto di infungibilità.

La Provincia di Fermo, visto il numero di dirigenti e dipendenti come evidenziato nell'analisi di contesto interno, letti gli indirizzi contenuti nel PNA 2019 in merito alla rotazione ordinaria, ritiene dover dettare le seguenti misure organizzative alternative all'applicazione su base pluriennale della rotazione ordinaria, rispetto alle quali i Dirigenti dovranno attenersi, nella programmazione delle attività dei Settori e nella assegnazione degli incarichi al personale dipendente:

- nelle aree maggiormente esposte, attraverso la previsione di meccanismi di condivisione delle fasi procedurali;
- mediante applicazione del meccanismo cd della “*segregazione delle funzioni*” che consiste nell'affidare a soggetti diversi la gestione di specifiche fasi dei procedimenti quali:
 - svolgimento di istruttorie tecniche ed accertamenti;
 - adozione delle proposte di decisioni;
 - attuazione delle decisioni prese;
 - verifiche sulla attuazione dei provvedimenti;
 - adottare, quale criterio generale, la doppia sottoscrizione degli atti amministrativi da parte del responsabile del procedimento e del soggetto competente alla adozione del provvedimento finale.

La rotazione dei Dirigenti

Quanto evidenziato per la struttura dei dipendenti al paragrafo precedente va ribadito anche per la struttura dirigenziale. Si deve ad ogni modo dare atto che, nel biennio 2023-2024 vi è stata un'ampia rotazione dirigenziale, dovuta al fatto che l'Ente ha dapprima sostituito due dirigenti ed il Segretario generale con tre nuove figure e, in secondo luogo, è stata approvata nel 2024 una complessiva riorganizzazione della struttura amministrativa dell'Ente, tale per cui è stata attuata una rotazione, seppur parziale, di funzioni ed uffici alle dipendenze dei tre dirigenti in servizio nella Provincia di Fermo.

Rotazione straordinaria

La rotazione straordinaria è disciplinata dall'art. 16, comma 1. lett. 1 -quater, del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i, è una misura finalizzata a tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione, nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva a carico di dirigenti o dipendenti dell'ente, siano essi di ruolo o con incarichi a contratto a tempo determinato.

L'Autorità, con il PNA, raccomanda alle pubbliche amministrazioni la applicazione della misura della rotazione straordinaria nel caso di avvio a carico dei dipendenti e dirigenti dell'Ente di procedimenti penali, avendo riscontrato la tendenza alla non applicazione della rotazione motivata dalle criticità organizzative, più volte citate ad esempio quando la rotazione debba riguardare le figure dirigenziali e derivanti dalla esiguità della presenza in organico dei dirigenti. L'Autorità ha adottato in merito Linee guida specifiche relative all'istituto della rotazione straordinaria con deliberazione n. 215/2019 alle quali si rimanda; in ogni è stato precisato l'oggetto dell'esercizio del potere di vigilanza da parte della Autorità stessa rispetto alle prescrizioni procedurali e misure organizzative da disporsi con i piani di prevenzione delle singole amministrazioni. In ogni caso ciò che la amministrazione deve necessariamente effettuare è la valutazione della condotta del dipendente che ha dato origine al procedimento disciplinare o penale.

Con decreto del Presidente n. 58 del 29/06/2021, la Provincia di Fermo ha approvato il disciplinare interno in materia di rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lett. 1-quater, del D. Lgs. n. 165/2001. Questo atto organizzativo disciplina l'attuazione della misura in parola, regolamentandone il procedimento con particolare riferimento all'ambito soggettivo e oggettivo di applicazione, ai tempi e modalità di adozione del provvedimento e ai contenuti dello stesso. Il disciplinare interno in materia di rotazione straordinaria sopra richiamato è stato pubblicato nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale alla seguente pagina <https://www.provincia.fm.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/atti-amministrativi-general>.

Nell'anno **2025**, se del caso, si darà applicazione alla disciplina per l'attuazione della misura della rotazione straordinaria, approvata con D.P. n. 58 del 29.06.2021, con particolare riferimento alle fattispecie di applicazione, ai soggetti responsabili dell'istruttoria e ai tempi di svolgimento previsti.

Whistleblowing, tutela del dipendente che segnala illeciti [MG7]

La misura in esame mira a consentire l'emersione dei fenomeni corruttivi. Il *whistleblower* è colui che segnala l'illecito di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative e il *whistleblowing* rappresenta l'attività di regolamentazione delle procedure finalizzate ad incentivare o proteggere tali segnalazioni.

È in vigore dal 30 marzo 2023 il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 che recepisce nel nostro ordinamento la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea (cd. *direttiva whistleblowing*). Violazioni di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato. Successivamente, con la deliberazione n. 311 del 12/07/2023, l'ANAC ha approvato le Linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. 311/2023.

Il testo che introduce novità rilevanti rispetto alla disciplina oggi in vigore per il settore pubblico, con previsioni obbligatorie, e per il settore privato con adeguamento volontario, pur introducendo alcune differenze nella regolazione dei due settori, impattano in egual misura e in maniera rilevante, su tutti i soggetti destinatari imponendo un ripensamento dell'intera architettura fino ad ora utilizzata.

Oltre alla predisposizione di canali di segnalazione, progettati, realizzati e gestiti in modo sicuro e tecnologicamente affidabili, occorre tener conto dell'esigenza di formazione interna dei dipendenti ed esterna degli altri *stakeholder* anche sull'utilizzo dello strumento informatico, ma esige soprattutto scelta accurata e formazione specifica di quei soggetti che saranno incaricati di ricevere le segnalazioni oltre alla pianificazione e diffusione di procedure lineari ed efficaci.

Il quadro venutosi a delineare è stato completato dalle Linee guida adottate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con delibera n. 311 del 12 luglio 2023, con le quali sono state definite le procedure e la gestione delle segnalazioni esterne. Le Linee guida, con l'obiettivo di garantire la riservatezza del segnalante, della persona coinvolta o menzionata nella segnalazione nonché del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione, hanno previsto l'utilizzo di modalità informatiche anche con il ricorso a strumenti di crittografia dell'identità della persona.

Il D.Lgs. n. 24/2023 riconduce ad un unico testo la disciplina relativa alla tutela delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Come dispone il secondo comma dell'articolo 1, sono esclusi dall'ambito di applicazione della nuova disciplina, in

particolare, le contestazioni o rivendicazioni di carattere personale nei rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico e le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale o di appalti relativi ad aspetti di difesa o sicurezza nazionale, salvo che tali aspetti siano riconducibili al diritto unionale.

In sintesi, si può affermare che l'oggetto della segnalazione potrà riguardare non solo violazioni effettive o potenziali della normativa europea in determinati settori, ma anche violazioni della normativa nazionale e regolamentare. Nella definizione di violazioni vanno ricompresi non solo i comportamenti ma anche atti e omissioni o informazioni per i quali il segnalante abbia fondati sospetti che possano concretizzare violazioni, supportati da elementi concreti. Viene infine introdotta una clausola di salvaguardia generale in favore delle disposizioni di procedura penale e di quelle sulle prerogative sindacali dei lavoratori e sulla repressione delle condotte antisindacali, di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300. La nuova disciplina prevede tre diversi canali di segnalazione (interno, esterno e tramite divulgazione pubblica) che potranno essere utilizzati, al verificarsi di determinate condizioni, in via progressiva e sussidiaria.

Nel corso del 2024 la Provincia di Fermo ha aderito a WhistleblowingPA, una soluzione gratuita sviluppata per tutte le pubbliche amministrazioni italiane registrandosi sul sito <https://www.whistleblowing.it/>. L'Ente ha accesso alla piattaforma personale disponibile in cloud e accessibile su internet ad un indirizzo specifico per la Provincia di Fermo.

La piattaforma, basata sul software GlobaLeaks, permette al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione di ricevere le segnalazioni di illeciti da parte di tutti i soggetti previsti dalla normativa, anche in modo anonimo.

La piattaforma è disponibile con un questionario appositamente studiato da Transparency International Italia per il contrasto degli illeciti ed è progettata in conformità al D. Lgs. n. 24/2023.

Inconferibilità ed incompatibilità di incarichi dirigenziali e di incarichi amministrativi di vertice [MG8]

Attraverso lo svolgimento di determinate attività o funzioni possono essere precostituite situazioni favorevoli ad un successivo conferimento di incarichi dirigenziali (attraverso accordi corruttivi per conseguire il vantaggio in maniera illecita). Inoltre, il contemporaneo svolgimento di talune attività può inquinare l'imparzialità dell'agire amministrativo. Infine, in caso di condanna penale, anche non definitiva, per determinate categorie di reati, il legislatore ha ritenuto, in via precauzionale, di evitare che, al soggetto nei cui confronti la sentenza sia stata pronunciata, possano essere conferiti incarichi dirigenziali od amministrativi di vertice. I Capi III e IV del D.Lgs. n. 39/2013 stabiliscono, dunque, in primo luogo, le ipotesi di inconferibilità degli incarichi dirigenziali e

degli incarichi amministrativi di vertice.

Sulla base del combinato disposto dell'art. 20 del D.Lgs. n. 39/2013 e delle previsioni del PNA 2016, l'accertamento dell'insussistenza di cause di inconferibilità avviene mediante dichiarazione sostitutiva di atto notorio ex art. 47 del D.P.R. n. 445/2000. Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione del divieto sono nulli e l'inconferibilità non può essere sanata. Trovano applicazione a carico dei responsabili le sanzioni previste dall'art. 18 del D.Lgs. n. 39/2013. Nell'ipotesi in cui la causa di inconferibilità, sebbene esistente *ab origine*, non fosse nota all'amministrazione e si svelasse nel corso del rapporto di lavoro, il RPCT è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, che dovrà essere rimosso dall'incarico, previo contraddittorio.

Il D.Lgs. n. 39/2013 prevede, inoltre, ipotesi di incompatibilità tra l'incarico dirigenziale e lo svolgimento di incarichi e cariche determinate, di attività professionale o l'assunzione della carica di componente di organo di indirizzo politico. In ordine all'attribuzione degli incarichi dirigenziali, l'Ente applica la dettagliata disciplina recata dalle disposizioni specifiche del TUEL e del D.Lgs. n. 165/2001. All'atto del conferimento dell'incarico, annualmente e su richiesta nel corso del rapporto di lavoro, le pubbliche amministrazioni sono tenute a verificare la sussistenza di una o più cause di incompatibilità previste nei Capi V e VI del suddetto decreto nei confronti dei titolari di incarichi dirigenziali o assimilati. Sulla base del combinato disposto dell'art. 20 del D.Lgs. n. 39/2013 e delle previsioni del PNA 2016, l'accertamento dell'insussistenza di cause di incompatibilità avviene mediante dichiarazione sostitutiva di atto notorio ex art. 47 del D.P.R. n. 445/2000. La causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato all'incarico incompatibile. Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se, invece, la causa di incompatibilità si riscontra nel corso del rapporto di lavoro, il RPCT deve effettuare una contestazione all'interessato e la medesima deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19 del D.Lgs. n. 39/2013).

L'Autorità Nazionale Anticorruzione, con delibera n. 833 del 03.08.2016, ha approvato le *“Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento di ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili”*. L'Autorità ritiene necessario indicare alle Amministrazioni di accettare solo dichiarazioni alle quali venga allegata l'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto che si vuole nominare, nonché delle eventuali condanne da questo subite per i reati commessi contro la Pubblica Amministrazione. Sarà, quindi, onere dell'Amministrazione conferente, sulla base della fedele elencazione degli incarichi ricoperti, effettuare le necessarie verifiche circa la sussistenza di una causa di inconferibilità o incompatibilità. Al fine di acquisire le predette dichiarazioni aventi ad oggetto l'insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità, sono state predisposte apposite procedure ed una specifica modulistica.

Per l'annualità **2025**, la misura in esame proseguirà, così come nelle annualità precedenti, ad essere attuata con le sottoindicate modalità.

All'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale o dell'incarico amministrativo di vertice e, annualmente entro il 31 gennaio, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza acquisisce, da parte dei soggetti interessati, una dichiarazione sostitutiva di notorietà in ordine all'insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità di cui al D.Lgs. n. 39/2013 (Allegato C al presente PIAO). Le suddette dichiarazioni, una volta acquisite, sono pubblicate, a cura dell'Ufficio Anticorruzione e Trasparenza, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale con le seguenti tempistiche:

- per la dichiarazione all'atto del conferimento dell'incarico: tempestivamente;
- per la dichiarazione annuale: entro il 28 febbraio di ciascun anno;

Nel caso in cui, successivamente all'assunzione dell'incarico, venga a verificarsi una causa di inconferibilità o incompatibilità, il Dirigente interessato o il Segretario Generale devono provvedere a comunicare tempestivamente al RPCT l'insorgere della causa di inconferibilità o incompatibilità.

Per ulteriori approfondimenti applicativi si menziona, infine, la delibera dell'A.N.AC. n. 1201 del 18 dicembre 2019, recante *"Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione- art. 3 d.lgs. n.39/2013 e art 35 bis d.lgs. n. 165/2001"*.

Autorizzazione incarichi professionali (extra-istituzionali) [MG9]

La concentrazione di incarichi conferiti dall'amministrazione e, dunque, di potere decisionale, in capo a un unico soggetto (dirigente o funzionario) aumenta il rischio che l'attività svolta possa essere finalizzata a scopi privati impropri. Inoltre, lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali può dar luogo a situazioni di conflitto di interesse, che possono costituire a loro volta sintomo di fatti corruttivi. Peraltro, in altra direzione, lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali può costituire per il dipendente una valida occasione di arricchimento professionale con utili ricadute sull'attività amministrativa dell'Ente.

La Legge n. 190/2012 ha stabilito che, attraverso intese da raggiungere in sede di Conferenza Unificata Stato-Regioni-Enti locali, si sarebbero dovuti definire gli adempimenti per l'adozione, da parte di ciascuna amministrazione, di norme regolamentari relative all'individuazione degli incarichi vietati ai dipendenti pubblici di cui all' art. 53, comma 3 bis del D.Lgs. n. 165/2001. In base all'intesa siglata dalla Conferenza Unificata il 24 luglio 2013, è stato costituito un tavolo tecnico presso il Dipartimento della Funzione Pubblica per analizzare le criticità e stabilire i criteri, che possano costituire un punto di

riferimento per le regioni e gli Enti Locali. A chiusura dei lavori del tavolo tecnico, a cui hanno partecipato il Dipartimento della Funzione Pubblica, la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, l'ANCI e l'UPI, avviato ad ottobre 2013 in attuazione di quanto previsto dall'intesa sancita in Conferenza Unificata, nel mese di giugno 2014 è stato formalmente approvato il documento contenente "*Criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti*".

Con il Regolamento provinciale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con D.G.P. n. 152 del 13.07.2010, da ultimo modificato con decreto presidenziale n. 64 del 05/05/2015, è stata adottata una procedura prestabilita per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi e sono stati individuati gli incarichi vietati ai dipendenti. In particolare, ai dipendenti, a tempo pieno e parziale con percentuale superiore al 50%, sono vietati gli incarichi abituali e professionali. A tutti sono preclusi gli incarichi che determinano conflitti d'interesse, allo scopo di evitare che le attività extra istituzionali impegnino eccessivamente il dipendente a danno dei doveri d'ufficio o che possano interferire con i compiti istituzionali. L'autorizzazione è concessa dal Dirigente del Settore in cui il dipendente presta servizio, mentre quella relativa ai Dirigenti è concessa dal Segretario Generale dell'Ente, che ne informa il Presidente della Provincia.

Nel **2025**, come già avvenuto negli anni precedenti, si continuerà ad adottare la specifica procedura, disciplinata dalle disposizioni regolamentari sopra richiamate, nonché a monitorare sulla sua corretta applicazione.

Pantouflage (o revolving doors) - Divieto attività successive alla cessazione dal servizio [MG10]

L'art. 53, comma 16 ter, del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 1, comma 42, L. 190/2012, prevede il divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di pubblico impiego. La ratio normativa del presente divieto consiste: da una parte nello scoraggiare comportamenti impropri da parte del dipendente mentre ancora è in servizio dal momento che egli potrebbe costruire dei rapporti privilegiati con soggetti privati allo scopo di preconstituire future situazioni lavorative vantaggiose; dall'altra è volta ad eliminare la possibilità, per i soggetti privati, di utilizzare uno strumento di pressione o condizionamento nei confronti del dipendente prospettandogli future occasioni lavorative e di guadagno.

La materia è stata oggetto di approfondimento nel PNA 2018 nel quale è stato chiarito quanto segue:

- quanto all'ambito soggettivo di applicazione, sono destinatari della normativa in esame tutti i dipendenti e soggetti incaricati dalla Amministrazione (dipendenti a tempo determinato e indeterminato, ovvero tutti i soggetti legati all'ente da un contratto di lavoro sia esso subordinato o autonomo);

- i dipendenti che esercitano poteri autoritativi e negoziali sono quei soggetti che esercitano concretamente tali poteri mediante emanazione di provvedimenti e atti amministrativi o attraverso la stipula di negozi giuridici in rappresentanza della amministrazione (dirigenti, titolari di posizione organizzativa, soggetti competenti alla adozione di atti endo-procedimentali – pareri, perizie, stime – che in virtù del loro contenuto vincolano sostanzialmente il provvedimento finale);
- gli atti cui la norma si riferisce sono non solo i contratti di affidamento di lavori, beni e servizi, ma anche provvedimenti amministrativi che unilateralmente incidono sulle situazioni giuridiche soggettive dei privati (autorizzazioni, concessioni, contributi, sovvenzioni e qualsiasi altro provvedimento da cui derivi un vantaggio economico).

Il nuovo PNA 2022 ha evidenziato che tale norma disciplina una fattispecie qualificabile in termini di “*incompatibilità successiva*” alla cessazione dal servizio del dipendente pubblico e che quindi si configura quale integrazione dei casi di inconferibilità e incompatibilità contemplate dal D.Lgs. n. 39/2013 (V. art. 21). La ratio del divieto di pantouflage è volta a garantire l’imparzialità delle decisioni pubbliche e in particolare a scoraggiare comportamenti impropri non imparziali, fonti di possibili fenomeni corruttivi, da parte del dipendente che, nell’esercizio di poteri autoritativi e negoziali, “*potrebbe preconstituire situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro*”. In tal senso, il divieto è volto anche a “*ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un’amministrazione l’opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio*”. In caso di violazione del divieto sono previste specifiche conseguenze sanzionatorie che hanno effetti sul contratto di lavoro e sull’attività dei soggetti privati. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono, infatti, nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l’obbligo di restituire i compensi eventualmente percepiti e accertati, riferiti a detti contratti o incarichi.

L’ANAC ha adottato con deliberazione n. 493 del 25/09/2024, le Linee guida n.1 in tema di cd. divieto di pantouflage.

Nel **2025**, la misura in esame verrà attuata con le modalità di seguito descritte:

- nelle procedure di scelta del contraente, acquisizione, da parte dei Dirigenti dei Servizi interessati, di una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà delle imprese interessate in relazione al fatto di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Provincia nei loro confronti nel triennio successivo alla cessazione del

rapporto;

- a cura del Dirigente dell'Ufficio Risorse Umane, nei contratti di assunzione del personale debba essere inserita la clausola, che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- acquisizione, al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico da parte del Dirigente dell'Ufficio Risorse Umane, di una dichiarazione con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage;
- i Dirigenti ed i componenti delle commissioni di gara, per quanto di rispettiva competenza, devono disporre l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti che abbiano agito in violazione del divieto;
- sussistendone le condizioni, esperimento, su iniziativa del Segretario Generale, di azione giudiziale nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione del divieto.

Sanzioni

La norma di che trattasi dispone un sistema sanzionatorio a vari livelli:

- sanzioni sull'atto: i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli dall'origine;
- sanzioni sui soggetti: i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire i compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo; pertanto, la sanzione opera come requisito soggettivo legale per la partecipazione a procedure di affidamento con la conseguente illegittimità dell'affidamento stesso in caso di violazione.

Da precisare che con il PNA 2022 l'Autorità ha effettuato una dettagliata ricognizione dell'istituto in questione, riservandosi peraltro un ulteriore approfondimento in successive Linee guida o atti assimilati, suggerendo comunque alle amministrazioni e ai RPCT alcune misure di prevenzione e strumenti di accertamento di violazioni del divieto di pantouflage. Preme, infine, sottolineare che con riferimento ai soggetti che le amministrazioni reclutano al fine di dare attuazione ai progetti del PNRR il legislatore ha escluso espressamente dal divieto di pantouflage gli incarichi non dirigenziali attribuiti con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione per i quali non trovano applicazione i divieti previsti dall'art. 53, co.16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001.

L'esclusione non riguarda invece gli incarichi dirigenziali. (art. 1 comma 7-ter DL 80/2021, convertito con L. 113/2021).

Patti di integrità. Predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti [MG11]

All'art. 1, comma 17, della Legge n. 190/2012 è previsto che le stazioni appaltanti possono inserire negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia, in cui viene specificato che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara.

Come sottolineato dall'Autorità nel PNA 2019, i protocolli di legalità o patti di integrità sono strumenti negoziali che integrano il contratto originario tra amministrazione e operatore economico con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e, in forza di tale azione, ad assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa (ex art. 97 Cost.) e dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici.

Si tratta, in particolare, di un sistema di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese alla specifica gara, finalizzato ad ampliare gli impegni cui si obbliga il concorrente, sia sotto il profilo temporale, nel senso che gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto, che sotto il profilo del contenuto, nel senso che si richiede all'impresa di impegnarsi, non tanto e non solo alla corretta esecuzione del contratto di appalto, ma soprattutto ad un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento nell'aggiudicazione del contratto.

In data 15/07/2014, Ministero dell'Interno e ANAC hanno sottoscritto un protocollo di intesa contenente Linee guida per l'avvio di un circuito stabile e collaborativo tra ANAC, Prefetture-UTG ed Enti locali per la prevenzione dei fenomeni di corruzione e l'attuazione della trasparenza amministrativa, al fine di prevenire i gravissimi danni provocati dal fenomeno della corruzione sul piano etico, economico, della credibilità delle istituzioni, nonché dell'affidabilità del sistema Paese a livello internazionale. In particolare, riportando uno stralcio del suddetto protocollo di intesa *“Tale forma di cooperazione rafforzata si concretizzerà nell'introduzione, accanto alle tradizionali clausole antimafia, di pattuizioni tese a rafforzare gli impegni alla trasparenza e alla legalità, pure in ambiti non strettamente riconducibili ai rischi di aggressione da parte del crimine organizzato. Più in particolare, in linea con la disciplina pattizia già vigente circa l'obbligo di denuncia dei tentativi di estorsione, appare opportuno che i protocolli di "nuova generazione" contengano clausole volte a riconoscere alla Stazione appaltante la potestà di azionare la clausola risolutiva espressa, ai sensi dell'art. 1456 c.c., ogni qualvolta l'impresa non dia comunicazione del tentativo di concussione subito, risultante da una misura cautelare o dal disposto rinvio a giudizio nei confronti dell'amministratore pubblico responsabile dell'aggiudicazione. Sempre per le finalità in discorso, appare indispensabile che i medesimi protocolli prevedano, altresì, la possibilità per la Stazione*

appaltante di attivare lo strumento risolutorio in tutti i casi in cui, da evidenze giudiziarie consolidate in una misura cautelare o in un provvedimento di rinvio a giudizio, si palesino accordi corruttivi tra il soggetto aggiudicatore e l'impresa aggiudicataria. L'attivazione di tali strumenti risolutori dovrà essere coordinata con i poteri attribuiti all'ANAC dal decreto legge 90/2014. A tal fine l'esercizio della potestà di risoluzione contrattuale da parte del soggetto aggiudicatore sarà previamente sottoposta alla valutazione dell'ANAC, per consentire a quest'ultima di verificare se - in ragione dello stato di avanzamento dei lavori, o del rischio di compromissione della realizzazione dell'opera, tenuto anche conto della rilevanza della stessa - sia preferibile proseguire nel rapporto contrattuale, previo il rinnovo o la sostituzione degli organi dell'impresa aggiudicataria interessata dalle vicende corruttive, secondo le modalità stabilite dal suddetto decreto legge n.90/2014”.

Con decreto presidenziale n. 110 del 27/07/2017, è stato approvato lo schema del protocollo di legalità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata negli appalti pubblici fra la Provincia di Fermo e la Prefettura di Fermo. Il protocollo di legalità è stato sottoscritto in data 01/08/2017. Nel PNA 2019, l'ANAC ribadisce quanto già evidenziato nelle Linee guida recanti “*Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici*”, ovvero la necessità di inserire, nei protocolli di legalità e nei patti di integrità, specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari mediante cui si richiede la preventiva dichiarazione sostitutiva della sussistenza di possibili conflitti di interessi rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interessi che insorga successivamente. L'Autorità ha, inoltre, suggerito l'opportunità di prevedere, nei protocolli di legalità e nei patti di integrità, sanzioni a carico dell'operatore economico, sia in veste di concorrente che di aggiudicatario, nel caso di violazione degli impegni sottoscritti.

Nelle more della formulazione di eventuali aggiornamenti da apportare al protocollo sopra richiamato, nel **2025**, in relazione alla misura in esame, vengono confermate le modalità di attuazione già previste nelle annualità precedenti. In particolare, si prevede l'applicazione delle disposizioni contenute nel citato protocollo di legalità, relativamente agli appalti dell'Ente e di quelli gestiti dalla Stazione Unica Appaltante della Provincia di Fermo, di opere o lavori pubblici del valore pari o superiore ad €. 1.000.000, ovvero ai subappalti e/o subcontratti concernenti la realizzazione di opere o lavori pubblici del valore pari o superiore a €. 150.000, alle prestazioni di servizi e forniture pubbliche del valore pari o superiore a €. 140.000, tutte somme al netto di IVA.

Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile [MG12]

Secondo quanto previsto dal PNA le pubbliche amministrazioni devono pianificare adeguate misure di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate alla promozione della cultura della legalità. Infatti, l'azione di prevenzione e contrasto della corruzione richiede l'instaurazione di un rapporto relazione di fiducia

con i cittadini, gli utenti, le imprese, il quale deve essere implementato costantemente anche attraverso l'attivazione di canali dedicati alla segnalazione di episodi di cattiva amministrazione, conflitto d'interessi, corruzione. Le modalità con le quali si attuerà il rapporto relazionale dovrà essere pubblicizzato in modo da rendere trasparente il processo di rappresentazione degli interessi da parte dei vari portatori.

Al fine di incentivare il coinvolgimento e l'ascolto della cittadinanza, la Provincia di Fermo:

- provvede a chiedere, tramite avviso pubblico, pubblicato nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, contributi finalizzati all'aggiornamento annuale della presente Sottosezione del PIAO da parte di cittadini ed organizzazioni portatrici di interessi collettivi;
- ha attivato un'apposita casella di posta elettronica, al fine di ricevere segnalazioni da parte della società civile, che denuncino condotte e comportamenti sintomatici di episodi o fenomeni corruttivi connessi all'attività dell'Ente, così come descritto nell'ambito della misura "*Whistleblowing, tutela del dipendente che segnala illeciti*".

Nel **2025**, in continuità con gli anni precedenti, l'Ente procederà a svolgere le azioni sopra descritte, volte a sensibilizzare la cittadinanza.

In relazione all'eventuale organizzazione di giornate della trasparenza, si rinvia a quanto specificato nel paragrafo 7.

Informatizzazione di procedimenti e processi [MG13]

Stante la sua trasversalità appare opportuno inserire questa misura nel catalogo delle misure come Misura Generale. Infatti, come la trasparenza, la digitalizzazione, in particolare la procedura di gestione documentale, consente la tracciabilità di tutto il percorso documentale in ordine a tutta l'attività amministrativa dell'Ente.

L'Ente dovrà perseguire importanti obiettivi in ambito della transizione digitale, consolidando la gestione dell'iter informatizzato degli atti amministrativi. A tale riguardo rimane di particolare importanza la questione della conservazione dei documenti digitali prodotti e/o pervenuti in considerazione delle necessarie sinergie e della consistenza delle risorse finanziarie richieste. Successivamente potrebbero prevedersi modalità, condizioni e tempi per il progressivo sviluppo dell'automazione (con una forte riduzione, almeno nella gestione della sequenza delle fasi operative, del grado di discrezionalità individuale) dei processi afferenti alle aree a maggior rischio già individuate dal P.N.A., anche la creazione di specifici portali sul sito istituzionale per l'utenza.

Nel **2025** l'Ente proseguirà nel processo di informatizzazione e digitalizzazione degli atti amministrativi.

8. Misure specifiche [MS]

Dopo aver illustrato le misure generali di prevenzione, di seguito si riportano ulteriori misure di prevenzione del rischio, da intendersi pertanto aggiuntive rispetto a quelle generali, e pertanto denominate specifiche, ed indicate nella tabella sotto riportata.

CODICE	MISURE SPECIFICHE 2025
MS1	Gestione delle presenze del personale
MS2	Astensione in caso di conflitto di interessi
MS3	Individuazione e nomina del responsabile del procedimento
MS4	Potere sostitutivo in caso di inerzia del Dirigente e/o funzionario competente
MS5	Potenziare e presidiare il controllo delle società in partecipazione pubblica
MS6	Potenziamento dell'informatizzazione dei processi
MS7	Potenziare e presidiare il sistema di monitoraggio del PTPCT

Gestione delle presenze del personale [MS1]

La gestione delle presenze del personale costituisce potenzialmente attività a rischio corruttivo. L'omesso controllo sull'attività di rilevazione della presenza del personale sia a livello centrale che decentrato può, infatti, favorire comportamenti illeciti, quali lo scambio di badge, l'effettuazione di ore straordinarie di lavoro non preventivamente autorizzate ed il non corretto inserimento di timbrature da parte dei dipendenti.

Si ricorda che il personale attesta la propria presenza in servizio utilizzando il badge personale e i cantonieri con l'utilizzo di una apposita app installata sul cellulare di servizio, e che, secondo quanto disposto dall'art. 55 quater del T.U. sul pubblico impiego (D.Lgs. n. 165/2001), così come modificato dall'art. 15, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017 “si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento” relativamente alla “falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia”.

Ai sensi del novellato art. 55 quater, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001, costituisce falsa attestazione della presenza in servizio “*qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta*”. La falsa attestazione della presenza in servizio “*accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato*”.

La sospensione senza stipendio del dipendente è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari con provvedimento motivato, in via immediata e, comunque, entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza.

Nell'anno **2025**, come già previsto nei precedenti Piani, da parte del servizio Programmazione e Sviluppo Risorse Umane, continua ad essere richiesto ai Dirigenti dell'Ente un puntuale controllo di tale misura, ed in particolare:

- il corretto inserimento di timbrature;
- il ricorso frequente a giustificativi (per dimenticanza timbratura e/o badge...);
- l'effettuazione di ore straordinarie di lavoro non preventivamente autorizzate;
- le modalità di svolgimento della pausa caffè, necessariamente breve e svolta in modo da evitare assembramenti e/o il contemporaneo svuotamento dell'ufficio.

Astensione in caso di conflitto di interessi [MS2]

Ai sensi dell'art. 6 bis della Legge n. 241/1990, introdotto dall'art. 1, comma 41, della Legge n. 190/2012, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo-procedimentali e ad assumere il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale. La disposizione in argomento, principio generale di diritto amministrativo che non ammette deroghe ed eccezioni, persegue, come precisato dal PNA 2019, una finalità di prevenzione, realizzata mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione o atto endo-procedimentale del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del procedimento, gli altri interessati e controinteressati.

L'art. 6 bis della Legge n. 241/1990 va coordinata con le disposizioni del D.P.R. n. 62/2013, in particolare con l'art. 6, comma 2, ai sensi del quale *“il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi*

personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici". La disposizione di cui all'art. 7 del D.P.R. n. 62/2013, contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interessi ed include anche una clausola di carattere generale, in riferimento ad ogni altro caso in cui esistano "*gravi ragioni di convenienza*". Più nel dettaglio, il dipendente deve astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Il PNA 2019 richiama l'attenzione su un'ulteriore prescrizione, contenuta nel D.P.R. n. 62/2013, al comma 2 dell'art. 14 rubricato "*Contratti ed altri atti negoziali*". In tale norma viene disposto l'obbligo di astensione del dipendente nel caso in cui l'Amministrazione concluda accordi con imprese con cui il dipendente stesso abbia stipulato contratti a titolo privato (ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 del codice civile) o ricevuto altre utilità nel biennio precedente. Con riferimento a tale fattispecie, l'Autorità chiarisce che, sebbene la norma sembri ipotizzare un conflitto di interessi configurabile in via automatica, si ritiene opportuno che il dipendente comunichi la situazione di conflitto al dirigente/superiore gerarchico per le decisioni di competenza in merito all'astensione. La disposizione in argomento, al comma 3, prevede un ulteriore obbligo di informazione a carico del dipendente nel caso in cui stipuli contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, finanziamento e assicurazione, per conto dell'Amministrazione.

Nell'anno **2025** la misura in esame verrà attuata mediante l'adozione delle seguenti azioni:

- Comunicazione sulla insussistenza/sussistenza di conflitto di interesse in caso di assegnazione di incarico dirigenziale/incarico di E.Q./ufficio/mansione: all'atto di assegnazione dell'incarico, il dipendente/Dirigente ha l'obbligo di dichiarare pregressi rapporti diretti o indiretti di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti, che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, allo scopo di permettere la

valutazione della consistenza del conflitto di interesse nell'assegnazione dell'incarico. La dichiarazione comprende anche l'impegno futuro del dipendente/Dirigente per il quale, nei casi in cui sussista conflitto di interessi, lo stesso si asterrà dal prendere decisioni o compiere attività.

- Comunicazione in caso di conflitto di interesse relativamente ad un procedimento o alla gestione di una pratica: durante lo svolgimento dell'attività assegnata all'ufficio che ricopre, nei casi in cui sussista il rischio di conflitto d'interessi, il dipendente/Dirigente ha l'obbligo di astenersi dal gestire una pratica o un procedimento comunicando, per iscritto, al Dirigente (nel caso del dipendente) e al Segretario Generale (nel caso del Dirigente) i motivi che giustificano l'astensione. La presenza del conflitto d'interessi non necessariamente comporta l'impossibilità dell'interessato di seguire la pratica o il procedimento. L'interferenza del conflitto di interessi nel processo decisionale sotteso al procedimento, infatti, deve essere valutata con accortezza dal Dirigente/Segretario Generale, che, a seguito della segnalazione, ha tre possibili alternative:
 - a) può riconoscere il conflitto di interesse ed assegnare la pratica o il procedimento ad altro dipendente/Dirigente;
 - b) può confermare l'assegnazione della pratica al dipendente/Dirigente indicandone le relative ragioni, rafforzando il controllo dell'andamento del procedimento;
 - c) può chiedere, se necessario, elementi integrativi, a seguito dei quali si esprime definitivamente.

Gli interessi rilevanti, anche potenziali, riguardano interessi confliggenti in pratiche o azioni specifiche relative ai propri parenti, affini entro il secondo grado, coniuge o convivente; oppure quelli di soggetti o organizzazioni con cui si abbia (o il coniuge o il convivente abbia) causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi; ovvero di soggetti o organizzazioni di cui si sia tutore, curatore, procuratore o agente; ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui si sia amministratore o gerente o dirigente.

- Obbligo di astensione: nel momento in cui si riconosce l'effettivo conflitto di interessi, il Dirigente/Segretario Generale deve procedere ad assegnare la responsabilità del procedimento o l'incarico ad altro dipendente /Dirigente non in conflitto di interesse. L'inosservanza dell'obbligo di astensione può costituire causa di illegittimità dell'atto.
- Attestazione espressa con cui si dichiara l'assenza di conflitto di interesse: per evidenziare una propedeutica valutazione di assenza di conflitto di interesse, si dispone di inserire nei provvedimenti conclusivi di procedimenti amministrativi e nei pareri un'attestazione espressa circa l'assenza di conflitto d'interessi, ai sensi dell'art. 6 bis della Legge n.241/1990, dell'art. 6 del D.P.R. n. 62/2013 e del Codice di Comportamento provinciale. Al

riguardo, si evidenzia che, per quanto preferibile l'attestazione espressa, in caso di mancato inserimento dell'attestazione, si presume l'assenza di ipotesi di conflitto di interessi.

Individuazione e nomina del Responsabile del procedimento [MS3]

La Legge n. 190/2012 prevede per le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, l'attivazione di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire detto rischio. La coincidenza tra Dirigente e Responsabile del procedimento può costituire un fattore di rischio di corruzione, in quanto non consente l'esercizio della funzione di controllo da parte del Dirigente sull'operato del Responsabile del procedimento.

Se, da una parte, l'art. 5 della L. n. 241/1990 prevede che fino a quando non sia effettuata l'assegnazione della responsabilità dell'istruttoria “*è considerato responsabile del singolo procedimento il funzionario preposto alla unità organizzativa*”, dall'altra, la prevenzione della corruzione richiede che tali funzioni siano separate, salvo i casi in cui ciò non sia possibile per ragioni organizzative, di personale o contingenti del singolo procedimento.

La separazione delle funzioni è coerente con l'organizzazione dell'Ente.

Al riguardo, si richiama ai Dirigenti la disciplina prevista dal Regolamento provinciale disciplinante i procedimenti amministrativi della Provincia di Fermo e dal Regolamento provinciale sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Potere sostitutivo in caso di inerzia del Dirigente e/o funzionario competente [MS4]

Con decreto presidenziale n. 73 del 26/07/2022 al Segretario Generale dell'Ente è stato attribuito il potere sostitutivo previsto dal comma 9 bis dell'art. 2 della L. 241/90 ss.mm.ii.

Decorso inutilmente il termine per la conclusione del procedimento, i cittadini possono rivolgersi al Segretario Generale perché, entro un termine pari alla metà di quello originariamente previsto, concluda il procedimento attraverso le strutture competenti.

Le richieste di intervento sostitutivo possono essere inoltrate alla Provincia di Fermo con le seguenti modalità:

- al seguente indirizzo di posta elettronica certificata (PEC): provincia.fermo@emarche.it;
- a mezzo posta all'indirizzo: Provincia di Fermo, Largo Don Gaspare Morello n. 2/4, 63900 Fermo;
- mediante consegna diretta presso Ufficio Protocollo dell'Ente.

Potenziare e presidiare il controllo delle società in partecipazione pubblica [MS5]

L'attività di prevenzione della corruzione si esprime anche attraverso l'attività di vigilanza e controllo nei confronti dell'insieme delle società a partecipazione pubblica e altri enti di diritto privato assimilati di cui l'Amministrazione si avvale per perseguire le sue finalità di interesse pubblico.

Il legislatore ha considerato separatamente, e con solo riferimento alla disciplina in materia di trasparenza, le società a partecipazione pubblica e altri enti di diritto privato assimilati.

L'art. 2-bis, comma 3, del D.Lgs. n. 33/2013, dispone, infatti, che alle società in partecipazione, come definite dal D. Lgs. del 19/08/2016 n. 175 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica), e alle associazioni, alle fondazioni e agli enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, si applica la medesima disciplina in materia di trasparenza prevista per le pubbliche amministrazioni *“in quanto compatibile”* e *“limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea”*.

Per i suddetti soggetti, invece, l'art. 1, comma 2-bis, della l. 190/2012 non prevede alcuna espressa disciplina in materia di adozione di misure di prevenzione della corruzione. In linea con l'impostazione della determinazione ANAC n.8/2015, le amministrazioni partecipanti o che siano collegate a detti soggetti in relazione alle funzioni amministrative o ai servizi pubblici da essi svolti ovvero all'attività di produzione di beni e servizi dovrebbero, per le società, promuovere l'adozione del modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ferma restando la possibilità, anche su indicazione delle amministrazioni partecipanti, di programmare misure organizzative ai fini di prevenzione della corruzione ai sensi della L. 190/2012; per gli altri soggetti indicati al citato comma 3, invece, promuovere l'adozione di protocolli di legalità che disciplinino specifici obblighi di prevenzione della corruzione e, laddove compatibile con la dimensione organizzativa, l'adozione di modelli come quello previsto nel D.Lgs. n. 231/2001.

Dal che si deduce che un requisito fondamentale per analizzare il grado di coinvolgimento dell'Ente nelle società a partecipazione pubblica e altri enti di diritto privato assimilati è costituito non solo dai criteri declinati da leggi e atti amministrativi di riferimento, ma anche dalla partecipazione finanziaria dell'ente a tali società ed enti, sia con la detenzione di quote azionarie o partecipazione al fondo di dotazione che con il riconoscimento e la corresponsione di risorse finanziarie. Questo comporta che, accanto agli indirizzi relativi di natura economico-finanziaria e gestionale, l'amministrazione emani indirizzi/direttive anche in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, ambiti obbligatori anche per le società e per gli enti controllati e, in misura ridotta, nei confronti degli enti partecipati, in considerazione che spesso accanto alle attività di interesse pubblico possono svolgere anche attività di tipo commerciale, nonché attività di controllo e vigilanza.

Nel PNA 2019 l'ANAC ha rilevato, in occasione dello svolgimento della propria attività di vigilanza, con specifico riferimento alle società controllate:

- “a) la minore garanzia di imparzialità di coloro che operano presso gli enti, sia per quanto riguarda gli amministratori sia per quanto riguarda i funzionari, soprattutto quando gli enti siano chiamati a svolgere attività di pubblico interesse di particolare rilievo (si pensi allo svolgimento di funzioni pubbliche affidate, ovvero allo svolgimento di attività strumentali strettamente connesse con le funzioni pubbliche principali dell'amministrazione). Per gli amministratori valgono norme attenuate quanto ai requisiti di nomina e norme solo civilistiche di responsabilità. Per i dipendenti (con qualifica dirigenziale o meno) non viene applicato il principio del pubblico concorso;*
- b) la maggiore distanza tra l'amministrazione affidante e il soggetto privato affidatario, con maggiori difficoltà nel controllo delle attività di pubblico interesse affidate; il problema è aggravato dal fatto che in molti casi l'esternalizzazione delle attività è motivata proprio dall'assenza, nell'amministrazione, di competenze professionali adeguate; in questi casi l'attività è svolta dall'ente privato e l'amministrazione si può trovare nella difficoltà di controllarne l'operato perché non è nelle condizioni di costituire adeguati uffici allo scopo;*
- c) il moltiplicarsi di situazioni di conflitto di interessi in capo ad amministratori che siano titolari anche di interessi in altre società e enti di diritto privato;*
- d) la maggiore esposizione delle attività di pubblico interesse affidate agli enti privati alle pressioni di interessi particolari, spesso dovuta al fatto obiettivo dello svolgimento di compiti rilevanti connessi all'esercizio di funzioni pubbliche (si pensi ad attività istruttorie svolte a favore degli uffici dell'amministrazioni) senza le garanzie di imparzialità e di partecipazione della legge sul procedimento amministrativo.”*

È opportuno ribadire che, in caso di mancata trasmissione dei dati indicati nell'art.22, comma2, D. Lgs. n. 33/2013 da parte delle società partecipate, degli entipubblici vigilati e degli enti di diritto privato in controllo pubblico – salvo che gli stessi non siano nella diretta disponibilità dell'amministrazione – che ne comporti l'omessa o incompleta pubblicazione da parte dell'Ente, scatta il divieto di erogare agli stessi soggetti somme a qualsiasi titolo.

Il divieto di erogare somme trova applicazione anche nei casi di omessa o incompleta pubblicazione nei siti web degli enti e delle società indicati nell'art. 22, comma 1, lett. da a) a c) dei dati di cui agli artt. 14 e 15 del D.Lgs. n. 33/2013 relativi ai componenti degli organi di indirizzo e ai soggetti titolari di incarichi dirigenziali e di collaborazione e consulenza.

Per la Provincia di Fermo questa “misura ulteriore” di prevenzione verrà espletata attraverso:

- Attività di indirizzo e controllo, con la fissazione di specifici obiettivi e il controllo sui risultati raggiunti, anche mediante l'istituzione di un comitato interno di controllo;
- Acquisizione di atti ed informazioni;
- Verifiche anche attraverso i relativi siti web.

Potenziamento dell'informatizzazione dei processi [MS6]

Rispetto al tema in esame, risulta sicuramente necessaria la previsione di azioni relative alla progressiva informatizzazione dell'attività procedimentale dell'Ente, le quali, da un lato, sono funzionali nell'ambito delle strategie di prevenzione della corruzione e utili alla riduzione dei margini di discrezionalità nella gestione dei procedimenti, dall'altro, rappresentano uno strumento fondamentale per garantire la semplificazione degli adempimenti di pubblicazione nella sezione “Amministrazione trasparente”.

Oltre alla gestione informatizzata del flusso delle fatture ed a quella concernente l'utilizzo del protocollo informatico ormai collaudato, l'Ente ha previsto la graduale automazione (con una forte riduzione, almeno nella gestione della sequenza delle fasi operative, del grado di discrezionalità individuale) di alcuni processi afferenti alle aree a maggior rischio già individuate dal PNA.

In particolare, la Provincia di Fermo ha ritenuto di procedere all'utilizzo della Piattaforma di Negoziazione web Net4market della Ditta Net4Market – CSAméd srl con sede legale a Cremona, che permette lo svolgimento delle gare in forma telematica nelle diverse tipologie di procedure previste e con i diversi criteri di aggiudicazione. Negli anni scorsi è stata avviata l'informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale. In particolare, la sotto-sezione "Provvedimenti" ex art. 23 D.Lgs. n. 33/2013 mediante collegamento al programma informatico di gestione degli atti amministrativi e la sotto-sezione "bandi di gara e contratti" ex art. 37 D.Lgs. n. 33/2013 mediante collegamento alla piattaforma di gestione delle gare.

La misura in esame si inserisce nell'ambito del più articolato e complesso processo finalizzato alla trasformazione digitale dell'Amministrazione, coordinandola nello sviluppo dei servizi pubblici digitali e nell'adozione di nuovi modelli di relazione trasparenti ed aperti con i cittadini, la cui funzione è attribuita al Responsabile per la Transizione al Digitale (RTD).

Nel **2025** si proseguirà nell'attività d'informatizzazione dei processi lavorativi, con progressiva integrazione e condivisione dei dati e conseguente revisione delle fasi e delle modalità di svolgimento dei processi medesimi. Per l'annualità in corso, inoltre, si procederà ad attuare una più importante dematerializzazione amministrativa a favore della sempre maggiore trasparenza, partecipazione, semplificazione dell'azione amministrativa, digitalizzazione dei rapporti. Fondamentale il completamento della firma digitale su tutti gli atti e documenti amministrativi.

Potenziare e presidiare il sistema di monitoraggio del PTPCT [MS7]

Il sistema di monitoraggio attiene:

- alla verifica della corretta applicazione delle misure di prevenzione della corruzione contenute nel presente Piano;
- all'adempimento degli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..

L'attuazione di quanto previsto nel presente Piano (previgente PTPCT) è correlata agli obiettivi conferiti al RPCT; il monitoraggio viene effettuato anche tramite la raccolta dati con cadenza semestrale tramite apposite schede predisposte dal RPCT in occasione, di norma a metà anno, della rilevazione dello stato di avanzamento e di raggiungimento finale degli obiettivi.

Per svolgere tale monitoraggio ogni Dirigente fornisce apposita rendicontazione delle attività svolte.

Il monitoraggio è effettuato, altresì, durante tutto l'anno nell'ambito dei "controlli di regolarità amministrativa degli atti" previsti dall'art. 147-bis del TUEL e

dal Regolamento provinciale sui controlli interni;

Il PTPCT, nella fase della valutazione del rischio operata dal RPCT e dai Dirigenti delle strutture, tiene conto dei dati annuali circa il contenzioso dell'Ente, i procedimenti disciplinari e le sentenze di condanna che coinvolgono il personale - attivo e cessato – assegnato, nonché le segnalazioni.

6. Trasparenza e integrità 2025 – 2027

Oggetto e finalità

La Sezione Trasparenza e Integrità disciplina le modalità organizzative mediante le quali deve essere reso concreto, nella organizzazione dell'Ente, il principio della trasparenza riferita a documenti, dati e informazioni sull'attività amministrativa, individuando a tal fine i soggetti responsabili, le modalità di redazione e pubblicazione dei documenti e delle informazioni, le modalità tecniche con cui viene attuata la trasparenza, la regolamentazione del flusso di informazioni. La finalità è attuare, quanto più possibile, l'accessibilità totale, da parte del cittadino, ai documenti e alle informazioni relative alla organizzazione e alla attività amministrativa, espressione dei principi costituzionali di buon andamento, efficacia ed efficienza della azione amministrativa nonché garanzia dei diritti civili, politici e sociali del cittadino.

Obiettivi della Sezione Trasparenza e integrità

L'obiettivo di livello generale che la Provincia di Fermo si prefigge in tema di trasparenza e integrità è costituito, oltre che dal garantire il rispetto degli obiettivi imposti dalla normativa vigente mediante specifiche regole organizzative, dalla implementazione della circolazione delle informazioni, sia all'interno

della organizzazione, tra le aree in cui si articola la macro organizzazione dell'Ente, che all'esterno nei rapporti tra Provincia e Cittadini, nella convinzione che ciò contribuisca alla diffusione della cultura della legalità, in un'ottica di prevenzione e contrasto della corruzione.

Al fine di ottenere un'implementazione del flusso automatizzato di dati e informazioni che confluiscono nella sezione "Amministrazione Trasparente", la Provincia di Fermo ha parzialmente adeguato i sistemi software gestionali, collegandoli alla gestione del sito internet istituzionale, al fine di ottenere il trasferimento dei dati e delle informazioni corrette, dagli atti amministrativi conservati nei sistemi gestionali, alle sezioni di pubblicazione. Nel corso del triennio l'Ente si propone di raggiungere la maggiore implementazione possibile dei flussi automatizzati di dati alle sezioni, compatibilmente con le disponibilità di risorse finanziarie da poter investire in merito.

Obblighi di pubblicazione

Si riportano di seguito le soluzioni organizzative e le indicazioni che si ritiene siano idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale della Provincia di Fermo.

Con deliberazione n. 1310 del 28 dicembre 2016, l'ANAC ha approvato "*Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*" ed ha rielaborato in una specifica mappa ricognitiva gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n. 33/2013, recependo le modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 97/2016.

Sulla base di tale deliberazione, sono indicati nell'Allegato D al presente Piano, in corrispondenza di ogni obbligo di pubblicazione, i Settori responsabili e, di conseguenza, i Dirigenti responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 33/2013. In particolare, ogni Dirigente della Provincia di Fermo è responsabile della trasmissione e pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Modalità per l'aggiornamento delle pubblicazioni

Ove non siano previsti specificamente termini diversi e fatti salvi gli eventuali aggiornamenti normativi o i chiarimenti dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, si applicano, per l'aggiornamento delle pubblicazioni, le disposizioni sottoindicate, in analogia a quanto stabilito dall'art. 2, comma 2, della Legge n. 241/90, in relazione al termine di conclusione del procedimento amministrativo.

- Aggiornamento “tempestivo”

Quando è prescritto l'aggiornamento “tempestivo” dei dati, ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. n. 33/2013, la pubblicazione avviene nei trenta giorni successivi alla variazione intervenuta o al momento in cui il dato si rende disponibile.

- Aggiornamento “trimestrale” o “semestrale”

Se è prescritto l'aggiornamento “trimestrale” o “semestrale”, la pubblicazione è effettuata nei trenta giorni successivi alla scadenza del trimestre o del semestre.

- Aggiornamento “annuale”

In relazione agli adempimenti con cadenza “annuale”, la pubblicazione avviene nel termine di trenta giorni dalla data in cui il dato si rende disponibile o da quella in cui esso deve essere formato o deve pervenire all'amministrazione sulla base di specifiche disposizioni normative.

Formato aperto dei file

Gli eventuali documenti o altri tipi di file pubblicati devono essere in formato aperto (es. ods, csv, pdf elaborabile) oppure quanto meno elaborabile (es. xls, html). Non sono considerati formati aperti ad es. i formati immagine jpeg, tif, pdf scannerizzato senza riconoscimento OCR.

I file verranno controllati a campione da parte RPCT, con l'ausilio della struttura competente in materia di informatica e, se del caso, verrà richiesto o sollecitato l'adeguamento.

Tutela dei dati personali

Dal 25 maggio 2018 è applicabile il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 “*relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)*” (di seguito RGPD). Inoltre, con Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 il legislatore ha dettato disposizioni per

l'adeguamento del Codice in materia di protezione dei dati personali – D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 – alle disposizioni del Regolamento Europeo.

Come già osservato dall'ANAC nell'Aggiornamento 2018 al PNA e, in seguito ribadito nel PNA 2019, *“l'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone al comma 1 che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, «è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento». Inoltre, il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che «La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1»”.*

Pertanto, alla luce delle indicazioni fornite dall'ANAC:

- resta fermo che il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento;
- in ogni caso, e fermi restando il valore e la portata del principio di trasparenza, dunque, le Pubbliche Amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, devono verificare che sia previsto l'obbligo di pubblicazione;
- anche in presenza di idoneo presupposto normativo, la pubblicazione deve avvenire nel rispetto dei principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679: liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di “responsabilizzazione” del titolare del trattamento.

In particolare, si richiama l'attenzione ai principi di:

- adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati (“minimizzazione dei dati”) (par. 1, lett. c);
- esattezza ed aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).

Nella medesima direzione si ricorda che:

- l'art. 7 bis, comma 4, del D.Lgs. n. 33/2013 dispone che *“Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione”*;
- l'art. 6 del D.Lgs. n. 33/2013 rubricato *“Qualità delle informazioni”* mira ad assicurare esattezza, completezza, aggiornamento ed adeguatezza dei dati pubblicati;
- è comunque sempre vietata la diffusione di dati idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale.

Le indicazioni sopra riportate debbono essere prese particolarmente in considerazione con riferimento alla pubblicazione di:

- curricula;
- dichiarazioni dei redditi;
- entità di corrispettivi e compensi;
- provvedimenti finali dei procedimenti relativi a concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera;
- atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici e dell'elenco dei soggetti beneficiari.

A tal proposito, si rileva, in particolare, che non sono ostensibili, se non nei casi previsti dalla legge, le notizie concernenti la natura delle infermità e degli impedimenti personali o familiari che causino l'astensione dal lavoro, nonché le componenti della valutazione o le notizie concernenti il rapporto di lavoro tra il dipendente e l'amministrazione, idonee a rivelare categorie particolari di dati. Non è consentita la pubblicazione dei dati identificativi delle persone fisiche destinatarie dei provvedimenti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici, qualora da tali dati sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute ovvero alla situazione di disagio economico sociale degli interessati.

Gli accorgimenti per la tutela dei dati personali sono rilevanti, non soltanto per le pubblicazioni su “Amministrazione Trasparente”, ma per qualsiasi pubblicazione sul sito istituzionale: in particolare, con riferimento agli atti amministrativi, decreti del Presidente, deliberazioni di Consiglio e determinazioni dirigenziali, che sono immediatamente pubblicati nell'Albo pretorio on line.

Tutti gli atti amministrativi della Provincia di Fermo sono pubblicati in formato integrale, pertanto, nella loro predisposizione, il Responsabile del procedimento deve tenere in debito conto i profili legati alla tutela dei dati personali trattati, esplicitando le eventuali limitazioni alla pubblicazione in

formato integrale e le modalità di anonimizzazione adottate in osservanza dell'art.9 del Regolamento provinciale "Protezione dati personali", approvato con D.C.P. n. 23 del 28/11/2019.

Si ricorda, inoltre, che il Responsabile della Protezione dei Dati-RPD svolge specifici compiti di supporto dell'amministrazione nell'applicazione della normativa concernente la materia (art. 39 del RGPD). La Provincia di Fermo, con decreto presidenziale n. 75 del 12.08.2021, ha designato quale Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) l'Avv. Nadia Corà.

Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi

Al fine di assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi, i dati, le informazioni e i documenti vengono, di regola, pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente dai soggetti responsabili dell'elaborazione degli stessi, salva diversa disposizione dei Dirigenti competenti, oppure trasmessi al Servizio "Digitalizzazione I.T.C. - Innovazione Tecnologica e Comunicazione" che provvederà, entro le 24 ore dalla richiesta, ad effettuare la pubblicazione. Pertanto, a tal fine, il Dirigente del Servizio "Digitalizzazione I.T.C. - Innovazione Tecnologica e Comunicazione" dovrà provvedere, ad individuare il personale che si dovrà occupare degli aggiornamenti tecnici della sezione "Amministrazione Trasparente" e della pubblicazione dei dati e delle informazioni, che non vengono pubblicate direttamente dagli uffici che le detengono.

La trasmissione dei dati al Servizio Digitalizzazione I.T.C. - Innovazione Tecnologica e Comunicazione deve avvenire in maniera telematica attraverso il sistema interno di posta elettronica.

La pubblicazione sul sito istituzionale della Provincia di Fermo, da parte dei soggetti responsabili dell'elaborazione delle informazioni, avviene attraverso l'utilizzo di apposite credenziali che vengono fornite dal Servizio Digitalizzazione I.T.C. - Innovazione Tecnologica e Comunicazione, su richiesta del Dirigente di riferimento.

Referenti per la trasparenza

Come rappresentato in precedenza, con decreto presidenziale n. 1 del 11/01/2024, i Dirigenti della Provincia di Fermo sono stati individuati quali Referenti

per la Trasparenza.

I Referenti per la trasparenza si coordinano con il RPCT, al fine di garantire la correttezza e uniformità delle procedure volte all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente. Il coordinamento tra i Referenti per la trasparenza ed il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza avviene principalmente all'interno di riunioni periodiche, in cui affrontare le eventuali criticità riscontrate nell'attuazione degli obblighi di pubblicazione ed apportare gli opportuni miglioramenti.

Vigilanza sull'attuazione degli obblighi di pubblicazione

Nel delineare il sistema di controlli e sanzioni, si ricorda che i Dirigenti responsabili degli uffici dell'Amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni relative alle strutture di propria competenza ed il RPCT svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

Al fine di disciplinare l'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, che spetta al RPCT ai sensi dell'art. 43, comma 1, del D.Lgs. n. 33/2013, e considerato il modello sopra descritto, che vede il coinvolgimento dei Dirigenti dei Settori nel ruolo di Referenti del RPCT, si riportano di seguito alcune indicazioni.

Il controllo da parte del RPCT deve essere preceduto da un'attività di informazione e sensibilizzazione, in quanto deve essere privilegiato l'approccio preventivo e collaborativo rispetto al ricorso a misure sanzionatorie. L'obiettivo è quello di assicurare trasparenza, buon andamento ed imparzialità della Pubblica Amministrazione.

In aggiunta ai controlli del RPCT si ricorda che:

il Nucleo Indipendente di Valutazione (NIV) effettua un controllo sul corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione, relativamente alle sotto-sezioni di "Amministrazione Trasparente", indicate annualmente dall'ANAC, finalizzato al rilascio della relativa attestazione. Il NIV non solo è chiamato ad attestare la mera presenza/assenza del dato o documento nella specifica sotto-sezione di "Amministrazione Trasparente", ma ad esprimersi anche su profili qualitativi che investono la completezza del dato pubblicato (ovvero se riporta tutte le informazioni richieste dalla previsioni

normative), se è riferito a tutti gli uffici, se è aggiornato, se il formato di pubblicazione è aperto ed elaborabile. L'attestazione del NIV è pubblicata nell'apposita sotto-sezione di "Amministrazione Trasparente" entro termine indicato ogni anno dall'ANAC;

- la sezione regionale della Corte dei Conti svolge un controllo annuale sul corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione in sede di verifica del sistema di controlli interni ed effettua rilievi puntuali.

Accesso civico

Il D.Lgs. n. 97/2016 ha introdotto nell'ordinamento italiano un nuovo istituto giuridico il c.d. "diritto di accesso generalizzato", finalizzato a garantire la libertà di informazione di ciascun cittadino su tutti gli atti, i documenti e l'attività delle pubbliche amministrazioni, fatti salvi i limiti e i divieti di legge, senza che occorra la dimostrazione di un interesse diretto, concreto e attuale per richiederne la conoscibilità. Con il modello introdotto dal D.Lgs. n. 97/2016, il diritto alla conoscibilità generalizzata diviene la regola per tutti gli atti ed i documenti della P.A., indipendentemente dal fatto che gli stessi siano oggetto di un obbligo di pubblicazione. Il nuovo sistema di trasparenza non è più finalizzato soltanto "*a favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche*", ma, altresì, a "*tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa*", rendendo accessibili tutti i dati ed i documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni attraverso due strumenti, da un lato, quello dell'accesso civico, già disciplinato all'art.5, comma1, del D.Lgs. n. 33/2013, dall'altro lato, quello dell'accesso generalizzato, previsto all'art.5, comma 2, del D.Lgs. n. 33/2013, così come introdotto dall'art. 6 del D.Lgs. n. 97/2016.

Per effetto delle modifiche ed integrazioni di cui al D.Lgs. n. 97/2016, nell'ordinamento giuridico vengono a coesistere tre diverse tipologie di accesso:

- l'accesso documentale, disciplinato dagli artt. 22 e ss. della Legge n. 241/1990 e ss.mm.ii., qualificato come diritto degli interessati a prendere visione ed estrarre copia dei documenti amministrativi, previa adeguata motivazione e dimostrazione di avere "un interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente a una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento per il quale è chiesto l'accesso", riconosciuto nel rispetto delle posizioni dei controinteressati e con i limiti e le esclusioni previste dalla legge;
- l'accesso civico "semplice", previsto dall'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 33/2013, riconosciuto a chiunque, ma circoscritto ai soli atti, documenti ed informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria, al fine di offrire al cittadino un rimedio alla mancata osservanza da parte delle pubbliche amministrazioni degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge;
- l'accesso civico "generalizzato", di cui all'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 33/2013, anch'esso a titolarità diffusa, potendo essere attivato da chiunque,

ma avente ad oggetto tutti i dati ed i documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo L'ANAC, in attuazione a quanto previsto dall'art. 5 bis, comma 6, del D.Lgs. n. 33/2013, ha adottato, con Deliberazione n. 1309 del 28 dicembre 2016, le “Linee Guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui al comma 2 dell'art. 5 del D.lgs. n. 33/2013”. Nelle suddette Linee guida, l'Autorità suggerisce ai soggetti tenuti all'applicazione del cosiddetto decreto trasparenza di adottare *“nella forma di un apposito regolamento interno, una disciplina che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle tre tipologie di accesso, con il fine di dare attuazione al nuovo principio di trasparenza introdotto dal legislatore e di evitare comportamenti disomogenei tra uffici della stessa amministrazione”*. Il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, con la circolare n. 2/2017 avente ad oggetto *“Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)”*, ha fornito alle amministrazioni pubbliche ulteriori chiarimenti operativi, riguardanti il rapporto con i cittadini, nonché la dimensione organizzativa e procedura interna, al fine di promuovere una coerente ed uniforme attuazione della disciplina sull'accesso civico generalizzato. La sopra citata circolare è stata in seguito integrata con la circolare n. 1/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione recante *“Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)”*, contenente specifiche raccomandazioni operative di dettaglio.

Per tutto quanto sopra, la Provincia di Fermo ha ritenuto di predisporre uno specifico regolamento in materia di accesso civico “semplice” ed accesso civico “generalizzato”, che disciplina gli aspetti procedurali interni per la gestione delle richieste di accesso civico ed accesso generalizzato. Con Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 23 del 23.10.2017 è stato approvato il *“Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso civico e accesso generalizzato”*. L'accesso documentale agli atti resta disciplinato dal Regolamento per il diritto di accesso, approvato con D.C.P. n. 57 del 25/05/2010. Informazioni sull'accesso civico, sulle modalità per l'esercizio del diritto e la relativa modulistica sono state pubblicate alla seguente pagina del sito istituzionale della Provincia di Fermo <http://www.provincia.fm.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/altri-contenuti-accesso-civico>

Modalità per l'esercizio dell'accesso civico e dell'accesso generalizzato

L'esercizio del diritto di accesso civico e generalizzato non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente e non richiede motivazione. L'esercizio del diritto è gratuito, salvo il rimborso dei costi sostenuti dall'Amministrazione per la riproduzione dei documenti su supporti materiali. L'istanza di accesso deve indicare i dati, le informazioni od i documenti richiesti.

L'istanza di accesso civico e generalizzato, presentata utilizzando l'apposito modello scaricabile dal sito istituzionale dell'Ente, può essere trasmessa dal soggetto interessato per via telematica, secondo le modalità previste dal D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 recante il "Codice dell'amministrazione digitale - CAD". Nei casi di trasmissione per via telematica della richiesta, si applica l'art. 65, comma 1, del CAD. La domanda di accesso civico e generalizzato deve ritenersi validamente presentata, quando siano soddisfatte le seguenti condizioni:

- sia stata inviata da un indirizzo di posta elettronica certificata o non certificata;
- nel messaggio di posta elettronica sia indicato il nome del richiedente (senza necessità di sottoscrizione autografa);
- sia allegata al messaggio una copia del documento di identità del richiedente.

Resta fermo che l'istanza può essere presentata anche a mezzo posta o direttamente presso l'Ufficio Archivio e Protocollo dell'Ente e che, laddove non sia sottoscritta dall'interessato in presenza del dipendente addetto al procedimento, la stessa debba essere sottoscritta e presentata unitamente alla copia fotostatica non autenticata di un documento di identità del sottoscrittore ai sensi dell'art. 38 del D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445.

Il procedimento dell'accesso civico

L'istanza avente per oggetto l'accesso civico deve essere diretta al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della Provincia di Fermo. Ove tale istanza venga erroneamente presentata ad altro ufficio, il Responsabile di tale Ufficio provvede a trasmetterla tempestivamente al Responsabile

della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, dopo aver ricevuto la richiesta, la trasmette al Dirigente competente per materia e ne informa il richiedente. Il Dirigente, entro trenta giorni, provvede a pubblicare nel sito web istituzionale della Provincia di Fermo il documento, l'informazione o il dato richiesto e, contemporaneamente, comunica al richiedente l'avvenuta pubblicazione e l'indirizzo della pagina web di riferimento, oppure, se quanto richiesto risulti già pubblicato, ne informa il richiedente indicandogli il collegamento ipertestuale. Nel caso di richiesta di accesso civico, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha l'obbligo di effettuare la segnalazione di cui all'art. 43, comma 5, del D.Lgs. n. 33/2013.

Il procedimento dell'accesso generalizzato

L'istanza di accesso generalizzato può essere indirizzata, alternativamente, ad uno dei seguenti uffici:

- all'Ufficio che detiene i dati o i documenti e per conoscenza al Segretario Generale;
- all'Ufficio Archivio e Protocollo e per conoscenza al Segretario Generale;
- all'Ufficio di Segreteria Generale solo nel caso in cui non si conosca l'ufficio che detiene quanto richiesto.

La competenza a decidere se accogliere o meno una richiesta di accesso generalizzato è attribuita all'ufficio che detiene i dati o i documenti richiesti, per cui, l'ufficio Archivio e Protocollo e quello di Segreteria Generale, quando abbiano ricevuto le domande di accesso generalizzato, devono trasmetterle tempestivamente a quell'ufficio. Nel caso in cui una domanda di accesso generalizzato sia stata erroneamente inviata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della Provincia di Fermo, quest'ultimo provvede ad inoltrare tempestivamente la stessa all'ufficio competente a decidere sull'istanza. Nel caso in cui sia palese che la domanda è stata erroneamente indirizzata ad un'Amministrazione diversa da quella che detiene i dati o i documenti richiesti, l'ufficio ricevente deve inoltrare tempestivamente la domanda all'Amministrazione competente e darne comunicazione al richiedente, specificando che il termine di conclusione del procedimento decorre dalla data di ricevimento della richiesta da parte dell'Ente competente.

Fermo restando che il richiedente non è tenuto ad indicare i motivi della domanda di accesso generalizzato, il soggetto Responsabile del procedimento può

richiedere all'istante di precisarne le finalità, chiarendo che questa informazione è facoltativa e viene utilizzata per definire ulteriormente l'oggetto della richiesta e per adottare una decisione che tenga conto della natura dell'interesse conoscitivo del richiedente. Il procedimento di accesso generalizzato deve concludersi nel termine di trenta giorni dalla presentazione dell'istanza, con un provvedimento espresso e motivato, che contenga la pronuncia sulla richiesta ai sensi degli artt. 5 e 5 bis del D.Lgs. n. 33/2013. Se l'istanza viene accolta, il Dirigente trasmette al richiedente i documenti, le informazioni e i dati richiesti. Il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso generalizzato devono essere motivati con riferimento ai casi ed ai limiti stabiliti dall'art. 5 bis del D.Lgs. n. 33/2013. Il RPCT può chiedere agli uffici informazioni sull'esito delle istanze.

Il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso generalizzato, al di fuori delle ipotesi previste dall'art. 5 bis del cosiddetto decreto trasparenza, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuali cause di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono, comunque, valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei Responsabili.

Soggetti controinteressati

Per ciascuna richiesta di accesso generalizzato, il soggetto Responsabile del procedimento deve verificare l'eventuale esistenza di controinteressati. Questa verifica non è, invece, necessaria quando la richiesta di accesso civico abbia ad oggetto dati la cui pubblicazione è prevista dalla legge come obbligatoria. Devono ritenersi controinteressati tutti i soggetti, persone fisiche o giuridiche, che, anche se non indicati nel documento cui si vuole accedere, potrebbero vedere pregiudicati i loro interessi coincidenti con quelli di cui all'art.5, comma 2 bis del D.Lgs. n. 33/2013:

- protezione dei dati personali, in conformità con la disciplina legislativa in materia;
- libertà e segretezza della corrispondenza, intesa in senso lato ex art. 15 Cost.;
- interessi economici e commerciali, ivi compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali.

Una volta individuati eventuali controinteressati, il soggetto Responsabile del procedimento è tenuto a comunicare loro di aver ricevuto la domanda di accesso generalizzato, mediante invio di copia della stessa, a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o per via telematica, per coloro che abbiano

acconsentito a tale forma di comunicazione. Entro dieci giorni dalla ricezione della comunicazione, i controinteressati possono presentare una motivata opposizione, anche per via telematica, alla richiesta di accesso generalizzato. Decorso inutilmente tale termine, l'ufficio competente a decidere provvede sulla richiesta di accesso generalizzato, accertata la ricezione della comunicazione da parte dei controinteressati. In caso di opposizione, il soggetto Responsabile del procedimento non può assumere come unico fondamento del rifiuto dell'accesso il mancato consenso del controinteressato. Secondo quanto stabilito dall'art. 5, comma 6, del D.Lgs. n. 33/2013, la richiesta di accesso generalizzato può essere accolta nonostante l'opposizione del controinteressato. L'ufficio competente a decidere deve valutare, da un lato, la probabilità e serietà del danno agli interessi dei soggetti terzi che abbiano fatto opposizione e, dall'altro lato, la rilevanza dell'interesse conoscitivo della collettività, che la richiesta mira a soddisfare.

Richieste massive o manifestamente irragionevoli

Il Dirigente competente è tenuto a consentire l'accesso generalizzato anche quando riguarda un numero cospicuo di dati e documenti, a meno che la richiesta risulti manifestamente irragionevole, tale cioè da comportare un carico di lavoro in grado di interferire con il buon funzionamento dell'ufficio.

La ragionevolezza della richiesta di accesso generalizzato va valutata tenendo conto dei seguenti criteri:

- l'eventuale attività di elaborazione (ad es. oscuramento di dati personali), che l'ufficio dovrebbe svolgere per rendere disponibili i dati ed i documenti richiesti;
- le risorse interne da impiegare per soddisfare la richiesta, quantificabili in rapporto al numero di ore di lavoro per unità di personale;
- la rilevanza dell'interesse conoscitivo, che la richiesta mira a soddisfare.

L'irragionevolezza della richiesta è manifesta soltanto quando è evidente che un'accurata trattazione della stessa comporterebbe per l'ufficio competente a decidere un onere tale da compromettere il buon andamento della sua azione.

Il pregiudizio serio ed immediato al buon funzionamento dell'Amministrazione va adeguatamente motivato nel provvedimento di rifiuto dell'accesso in relazione ai criteri sopra indicati. Qualora tale pregiudizio sia riscontrabile, il Dirigente competente Responsabile del procedimento, prima di decidere per il

diniego, deve provvedere a contattare il richiedente ed assisterlo nel tentativo di ridefinire l'oggetto della richiesta entro limiti compatibili con i principi di buon andamento e di proporzionalità. Nell'ipotesi in cui uno stesso soggetto o una pluralità di soggetti riconducibili ad una medesima organizzazione proponga più domande entro un periodo di tempo limitato, l'ufficio competente per l'istruttoria deve valutare l'impatto cumulativo delle predette domande sul buon andamento della sua azione e, nel caso di manifesta irragionevolezza dell'onere complessivo che ne deriva, deve motivare il diniego in relazione ai criteri sopra elencati. Se il medesimo richiedente ha già formulato una richiesta identica o sostanzialmente coincidente, l'ufficio competente a decidere sulla stessa ha la facoltà di non rispondere alla nuova richiesta, a condizione che la precedente sia stata integralmente soddisfatta.

Riesame e tutela giurisdizionale

Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o nel caso in cui il Dirigente competente a decidere sull'istanza di accesso ritardi od ometta la pubblicazione o non dia risposta, il richiedente può presentare richiesta di riesame al RPCT, che decide con provvedimento motivato entro venti giorni. Se l'accesso generalizzato è stato negato o differito a tutela degli interessi per la protezione dei dati personali, il RPCT provvede sentito il Garante per la protezione dei dati personali. In alternativa, il richiedente può presentare ricorso al difensore civico regionale.

Contro la decisione dell'Amministrazione o, in caso di riesame, contro quella del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, o avverso quella del difensore civico regionale, il richiedente può proporre ricorso al giudice amministrativo competente, ai sensi dell'art. 116 del Codice del processo amministrativo.

Adeguamenti organizzativi

Il citato regolamento provinciale, approvato con D.C.P. n. 23 del 23/10/2017 recante "Regolamento per l'accesso civico e generalizzato", contenendo gli indirizzi organizzativi e procedurali per l'attuazione dell'accesso civico e dell'accesso generalizzato, si propone, in osservanza delle disposizioni previste dalla normativa in materia, delle linee guida ANAC e della circolare del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, di assicurare l'omogeneità di comportamento da parte delle varie articolazioni strutturali dell'Ente nella gestione delle istanze di accesso civico e generalizzato. Al fine di rafforzare il

coordinamento dei comportamenti sulle richieste di accesso civico generalizzato, è stato individuato nell'ufficio del Segretario Generale un centro di competenza che assiste, se del caso, ai fini istruttori, i vari Settori nella trattazione delle singole istanze di accesso. Nelle annualità precedenti, il centro di competenza è stato opportunamente valorizzato, mediante la formazione del personale ad esso destinato con appositi webinar dedicati e corsi di formazione su piattaforma e-learning. Inoltre, al fine di assicurare una sempre maggiore uniformità nella prassi applicativa, il suo operato è stato consolidato anche mediante l'implementazione di specifici meccanismi di confronto interno e di supporto alle strutture chiamate a gestire le singole istanze di accesso generalizzato.

Nel **2025** si proseguirà con le azioni già intraprese in precedenza, avviando, nel contempo, un percorso di riflessione congiunto con il RPCT, il centro di competenza ed i Dirigenti dell'Ente, al fine di valutare l'opportunità di adottare, se del caso, eventuali modifiche ai profili organizzativi e procedurali interni.

Il Registro degli accessi

Il D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016, pone a carico delle Pubbliche Amministrazioni l'obbligo di erogare un servizio conoscitivo, che consiste nel condividere con la collettività il proprio patrimonio di informazioni. Per realizzare questo obiettivo e, più in generale, le finalità di partecipazione e *accountability*, è necessario che l'Amministrazione si adoperi per soddisfare l'interesse conoscitivo su cui si fondano le istanze di accesso, adottando le soluzioni tecnico-organizzative più opportune. La principale soluzione tecnico-organizzativa da adottare per agevolare l'esercizio del diritto di accesso generalizzato da parte dei cittadini ed, al contempo, gestire in modo efficiente le richieste di accesso, come indicato nelle Linee guida ANAC (deliberazione n. 1309/2016) è la realizzazione di un Registro degli accessi.

In particolare, il Registro degli accessi è finalizzato a:

- semplificare la gestione delle richieste e le connesse attività istruttorie;
- favorire l'armonizzazione delle decisioni su istanze di accesso identiche o simili;
- agevolare i cittadini nella consultazione delle istanze già presentate;

- monitorare l'andamento delle richieste di accesso e la trattazione delle stesse.

In attuazione delle linee di indirizzo generali definite nel PTPCT 2018-2020, con determinazione del Segretario Generale n. 6 (R.G. n. 420) del 30.05.2018, è stato istituito il Registro degli accessi della Provincia di Fermo e sono state approvate misure organizzative per la corretta tenuta dello stesso. Prendendo atto delle raccomandazioni operative contenute nelle Linee guida ANAC (deliberazione n. 1309/2016) e nella circolare del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione n. 2/2017, il Registro degli accessi della Provincia di Fermo contiene l'elenco delle richieste di accesso generalizzato pervenute all'Ente. Il Registro degli accessi, oltre ad essere funzionale per il monitoraggio che l'ANAC intende svolgere sull'accesso generalizzato, è utile per l'Amministrazione che, in questo modo, rende noto su quali documenti, dati o informazioni è stato consentito l'accesso in una logica di semplificazione delle attività.

Il Registro degli accessi della Provincia di Fermo reca i seguenti campi:

- Domanda di accesso
 - data di presentazione e numero di protocollo;
 - oggetto della richiesta;
 - settore che ha la competenza a decidere sulla richiesta;
 - presenza di controinteressati;
 - data della risposta;
 - esito e sintesi della motivazione del provvedimento.
- Domanda di riesame (da trasmettere al RPCT)
 - data di presentazione e numero di protocollo;
 - oggetto del riesame;
 - data della risposta;
 - esito e sintesi della motivazione del provvedimento.

- Ricorso al Giudice Amministrativo
 - data di comunicazione del provvedimento all'Amministrazione;
 - esito.

Il Registro degli accessi è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente alla seguente pagina <http://www.provincia.fm.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/accesso-civico/registro-degli-accessi> ed aggiornato ogni sei mesi. La pubblicazione viene effettuata nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali. Il Registro degli accessi è assegnato all'Ufficio del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, che provvede alla sua tenuta, al periodico aggiornamento ed alla relativa pubblicazione nell'apposita sezione del sito istituzionale.

Al fine di gestire il Registro degli accessi e garantire la corretta tenuta dello stesso, con la determinazione dirigenziale n. 6 (R.G. n. 420) del 30/05/2018 sopra richiamata sono state approvate le seguenti misure organizzative:

- per ogni richiesta di accesso generalizzato pervenuta all'Ente, l'Ufficio Archivio e Protocollo, all'atto della protocollazione della stessa, definisce un fascicolo procedimentale, opportunamente configurato per accogliere i dati generati durante l'esecuzione del procedimento. Nel fascicolo confluiscono tutti i documenti del procedimento relativo alla domanda di accesso generalizzato, compresa la richiesta stessa;
- l'Ufficio Archivio e Protocollo, per ogni richiesta di accesso generalizzato, trasmette all'Ufficio del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza tutti i dati confluiti nel fascicolo procedimentale;
- l'Ufficio del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza estrae le informazioni rilevanti per il Registro degli accessi, elaborando un apposito report semestrale, che viene approvato prima della pubblicazione, al fine di verificare la presenza di riferimenti a nomi di persone o di altri dati coperti da riservatezza, da rimuovere prima della pubblicazione dello stesso nell'apposita sezione del sito istituzionale dell'Ente.

Con apposita circolare interna n. 3/2018, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha trasmesso la suddetta determinazione dirigenziale recante le misure organizzative per la tenuta del Registro degli accessi ai Dirigenti dell'Ente e, per conoscenza, al Presidente della Provincia ed al NIV.

7. Misure di prevenzione per i processi inerenti agli interventi finanziati con il PNRR

In questa sede si intende fornire un quadro d'insieme delle misure di prevenzione individuate nella presente Sottosezione per i processi inerenti agli interventi finanziati con il PNRR, tenuto conto della rilevanza della materia. Si evidenzia, a tal fine, che la Provincia di Fermo ha ottenuto cospicui finanziamenti a seguito dell'accoglimento delle candidature dei progetti ai fondi del PNRR, la cui realizzazione, da completarsi entro il 2026, impegnerà fortemente l'amministrazione quale Soggetto Attuatore.

La normativa comunitaria ha raccomandato agli Stati membri di adottare *“tutte le opportune misure per tutelare gli interessi finanziari dell'Unione e per garantire che l'utilizzo dei fondi in relazione alle misure sostenute dal dispositivo sia conforme al diritto dell'Unione e nazionale applicabile, in particolare per quanto riguarda la prevenzione, l'individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione e dei conflitti di interessi”* (art. 22 Reg EU 241/2021); tali disposizioni sono state recepite dalla normativa nazionale (cfr. in particolare il D.L. n. 77/2021, conv. con L. 108/2021) e in una serie di circolari attuative del MEF e della Ragioneria Generale dello Stato. Sulla materia in questione è altresì intervenuto il PNA 2022, con un'intera parte speciale intitolata *“Il PNRR e i contratti pubblici”* (e una serie di allegati di riferimento che individuano ulteriori dettagli operativi).

Considerato quanto sopra, si rende necessario un rafforzamento delle misure di prevenzione inerenti ai processi di gestione dei fondi del PNRR. A tale riguardo, si indicano, in sintesi, le principali linee di azione recepite nella presente Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza, fatta salva l'adozione di ulteriori appositi provvedimenti organizzativi, tenuto conto della evoluzione delle direttive operative emanate in materia dalle Amministrazioni statali competenti ed in attuazione delle indicazioni contenute nel nuovo PNA.

Trasparenza: si fa innanzitutto rinvio a quanto esposto nel precedente paragrafo in merito a questa misura generale, con particolare riguardo alle direttive contenute nella Parte Speciale del PNA 2022 e nell'Allegato n. 9, inerente alla revisione degli obblighi di pubblicazione della pagina *“Bandi di gara e Contratti”*, con dettagliata indicazione degli atti e delle informazioni da pubblicarsi per ogni fase della procedura: programmazione, progettazione, affidamento e soprattutto esecuzione dei contratti di appalto fino al resoconto della gestione finanziaria, al fine di consentire un controllo diffuso sull'azione amministrativa, anche nella fase successiva all'aggiudicazione. Vengono poi previsti specifici adempimenti per le procedure finanziate coi fondi del PNRR, fra cui quelli inerenti: l'avvio delle procedure negoziate (art. 63 e art.125) ove le Stazioni Appaltanti vi ricorrano quando, per ragioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, l'applicazione dei termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie può

compromettere la realizzazione degli obiettivi o il rispetto dei tempi di attuazione di cui al PNRR; le pari opportunità e l'inclusione lavorativa nei contratti pubblici nel PNRR e nel PNC. Inoltre, il nuovo PNA, oltre a una ricognizione complessiva riguardante le Amministrazioni centrali titolari di interventi, per quanto attiene ai Soggetti Attuatori, ribadisce che si applicano le disposizioni del Decreto Trasparenza 33/2013, precisando però che *“in ogni caso, tali soggetti, qualora lo ritengano utile, possono, in piena autonomia, pubblicare dati ulteriori relativi alle misure del PNRR in una apposita sezione del sito istituzionale, secondo la modalità indicata dalla RGS per le Amministrazioni centrali titolari di interventi. Si raccomanda, in tale ipotesi, di organizzare le informazioni, i dati e documenti in modo chiaro e facilmente accessibile e fruibile al cittadino. Ciò nel rispetto dei principi comunitari volti a garantire un’adeguata visibilità alla comunità interessata dai progetti e dagli interventi in merito ai risultati degli investimenti e ai finanziamenti dell’Unione europea”*.

Controllo sull’osservanza del cronoprogramma connesso ai progetti PNRR: il Segretario Generale provvederà a monitorare l’osservanza del cronoprogramma connesso ai progetti PNRR. Il monitoraggio verrà svolto con riunioni periodiche di verifica della situazione e attestato con apposito verbale.

Protocollo di Legalità: con decreto presidenziale n. 27 del 15/03/2023 è stato approvato un protocollo d’intesa fra la Provincia di Fermo e il Comando Provinciale della Guardia di Finanza di Fermo in attuazione del quadro normativo vigente e delle competenze istituzionali di ciascuna parte, al fine di migliorare l’efficacia complessiva delle misure volte a prevenire, ricercare e contrastare le violazioni in danno degli interessi economico-finanziari dell’Unione Europea, dello Stato, delle Regioni e degli enti locali, connessi alle misure di sostegno e finanziamento del PNRR e del Fondo Complementare, in particolare per quanto riguarda la prevenzione, l’individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione, dei conflitti di interesse, delle violazioni alla normativa "antimafia", di altre condotte illecite lesive degli interessi economici e finanziari pubblici, nonché di condotte e situazioni in violazione della normativa in materia

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 - 2027

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

LA MACROSTRUTTURA

Con decreto presidenziale n. 22 del 28/02/2024, è stata modificata, a decorrere dal 01/03/2024, la macrostruttura organizzativa della Provincia di Fermo al fine di renderla più funzionale alle maturate esigenze organizzative ed al raggiungimento degli obiettivi strategici, così come definiti negli strumenti di programmazione, in coerenza con i principi di economicità, efficienza ed efficacia, come di seguito rappresentato:

Settore I denominato “Servizi generali e legali - S.U.A. – Risorse Umane” ;

Settore II denominato “Sostenibilità – Infrastrutture – Innovazione”;

Settore III denominato “Economia - Segreteria – Trasporti - Education – Digitalizzazione”.

Con il succitato decreto, si è provveduto, altresì, ad approvare l’assegnazione del personale dipendente ai tre nuovi Settori, a decorrere dal 01/03/2024.

Con decreto del Presidente n. 26 del 28/02/2024, sono stati conferiti i seguenti incarichi dirigenziali con decorrenza dal 01/03/2024 al 28/02/2026:

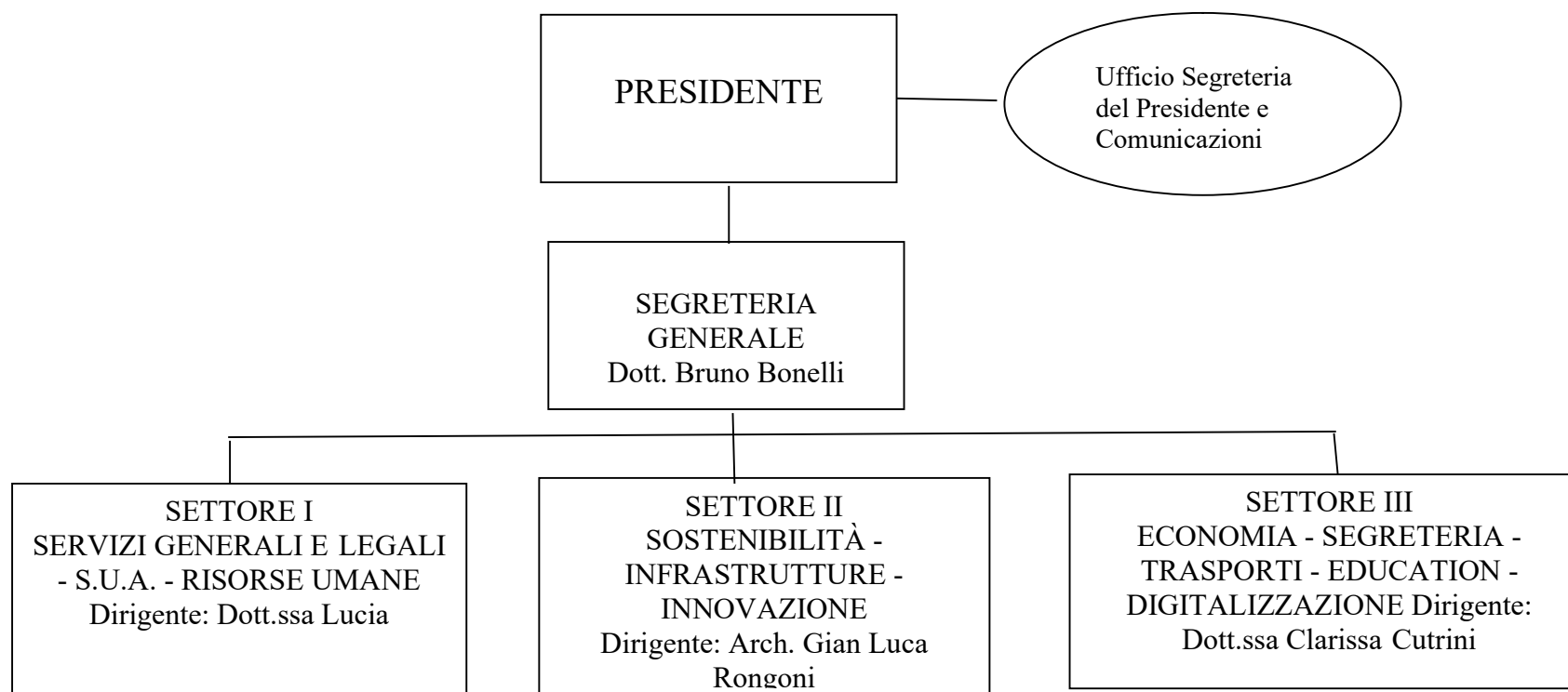
Settore I: Dott. Lucia Marinangeli, Dirigente di ruolo dell’Ente;

Settore II: Arch. Gian Luca Rongoni, Dirigente a tempo determinato ex art.110, comma 1, D. Lgs. 267/2000, con termine contratto al 14/03/2026, salvo termine inferiore del mandato del Presidente;

Settore III: Dott. Clarissa Cutrini, Dirigente di ruolo dell’Ente.

Con decreto del Presidente n. 49 del 06/05/2024 è stato approvato l'organigramma della Provincia di Fermo. La macrostruttura organizzativa e l'organigramma sono stati da ultimo modificati con decreto del Presidente n. 103 del 26/09/2024, prevedendo la costituzione dell'Ufficio di Staff della Presidenza, posto alle dirette dipendenze del Presidente della Provincia.

Alla luce di quanto sopra rappresentato, l'attuale assetto organizzativo dei Settori della Provincia di Fermo risulta essere il seguente:



SOTTOSEZIONE 3.2

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

1. Modalità attuative

In data 16/11/2022 è stato sottoscritto il CCNL del comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2019/2021. Il Contratto, per la prima volta, disciplina il lavoro agile ed il lavoro a distanza, coerentemente con quanto demandato alla contrattazione dalla normativa vigente.

Sulla base della disciplina contrattuale, nel rispetto delle relazioni sindacali, la Provincia di Fermo ha approvato, con decreto Presidenziale n. 84 del 10/07/2023, il Regolamento per la disciplina del Lavoro agile e del Lavoro da remoto, in sostituzione del precedente, approvato con decreto del Presidente n. 56 del 25/06/2019 e relativo ad una prima fase sperimentale.

Il Regolamento prevede la mappatura delle attività da svolgere in modalità agile o da remoto. A seguito dell'approvazione del nuovo assetto organizzativo della Provincia di Fermo e del nuovo organigramma, rispettivamente con decreto del Presidente n. 22 del 28/02/2024 e con decreto del Presidente n. 49 del 06/05/2024, è possibile fornire il seguente quadro di sintesi della attività espletabili in lavoro agile/lavoro da remoto:

Settore I - SERVIZI GENERALI E LEGALI - S.U.A. - RISORSE UMANE

- Attività istruttorie amministrativo-contabili. Protocollo.

Settore II - SOSTENIBILITÀ - INFRASTRUTTURE - INNOVAZIONE

- Attività istruttorie tecniche e amministrative - contabili.

Settore III - ECONOMIA - SEGRETERIA - TRASPORTI - EDUCATION – DIGITALIZZAZIONE

- Attività istruttorie amministrativo-contabili.

Il Regolamento definisce in maniera puntuale il concetto di lavoro agile e quello di lavoro da remoto, indica i requisiti e le condizioni per l'accesso agli stessi ed

individua i destinatari in tutti i dipendenti a tempo indeterminato e determinato della Provincia di Fermo, in regime di part time o full time che, in ragione dell'attività espletata sono in possesso dei requisiti previsti dal Regolamento stesso.

Al lavoratore agile/lavoratore da remoto è consentito l'espletamento ordinario dell'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro per un massimo di 4 giornate mensili, non frazionabili ad ore, secondo un calendario che dovrà essere preventivamente concordato con il Dirigente di riferimento e comunicato al Servizio Programmazione e Sviluppo Risorse Umane - Ufficio Gestione assenze/presenze del personale entro il 20 del mese precedente. Sono fatti salvi i casi specifici disciplinati dall'art.8 – bis ad oggetto “Art. 8-bis Modalità di accesso al lavoro da remoto in casi specifici”.

Nel corso del primo biennio di applicazione del nuovo Regolamento (2023-2024), n. 6 dipendenti hanno attivato progetti di lavoro da remoto, equamente divisi per genere, con una prevalenza dell'Area “Istruttori”, rispetto all'Area “Funzionari ed Elevate Qualificazioni”. I progetti individuali sono terminati in data 31/12/2024. Si prevede, per gli interessati, nel rispetto delle condizioni legittimanti, la proroga al 31/12/2025. Nel corso dell'anno 2025, si prevede, altresì, un ampliamento dei dipendenti, in lavoro da remoto/lavoro agile che dovranno svolgere un corso di formazione relativo a tale modalità di lavoro.

Per ulteriori informazioni relative alla presente sezione si rinvia, pertanto, al vigente Regolamento per la disciplina del Lavoro agile e del Lavoro da remoto, consultabile al seguente link: <https://www.provincia.fm.it/public/2023/07/13/allegato-dp-84-10072023-regolamento-lavoro-agile-lavoro-remoto.pdf>.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025- 2027

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.3

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Fabbisogno del personale

La capacità della Provincia di rispondere con prontezza alle sfide poste dalle trasformazioni economiche, sociali e tecnologiche dipende anche dalla qualità dei modelli organizzativi adottati e dall'articolazione, coerenza ed aggiornamento delle competenze delle risorse umane che vi operano all'interno.

Lo strumento della programmazione triennale dei fabbisogni è indispensabile per una corretta pianificazione delle politiche di valorizzazione e sviluppo del personale e del reclutamento di nuove risorse, in correlazione alla programmazione strategica dell'Ente contenuta nel presente documento. La programmazione strategica del personale, pertanto, tiene conto:

- della rideterminazione della dotazione organica nell'accezione intesa di personale in servizio e assumibili sulla base dei fabbisogni di personale rilevati;
- delle proposte rilevate dai Dirigenti di Settore, così come sintetizzate e concordate durante la Conferenza dei Dirigenti del 13/01/2025 ed integrate nelle successive comunicazioni via e-mail agli atti;
- del Bilancio di Previsione 2025- 2027, approvato con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 34 del 19/12/2024;
- del Documento Unico di Programmazione 2025-2027 e relativi allegati, approvato con deliberazione di Consiglio Provinciale n.33 del 19/12/2024;
- dell'attuale quadro legislativo e finanziario in materia di reclutamento di risorse umane;
- delle linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche, adottate ai sensi

dell'art. 6- ter, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e pubblicate nella G.U. n. 215 del 14/9/2022.

Riferimenti normativi:

- articolo 6 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale) ed art.33 (verifica delle eccedenze di personale) del D. Lgs. 165/2001;
- articolo 33, comma 1-bis, del D.L. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge 58/2019, che ha esteso alle Province ed alle Città Metropolitane quanto già previsto per i Comuni e le Regioni a statuto ordinario in tema di assunzioni e di fondo salario accessorio;
- Legge 30 dicembre 2019, n. 160 (Legge Finanziaria 2020) ed in particolare i commi 147-148 dell'art.1 in materia di procedure concorsuali nelle pubbliche amministrazioni, che regolamentano la vigenza delle graduatorie approvate nel periodo 2011-2019 ed introducono la validità biennale per quelle approvate successivamente al 1° gennaio 2020;
- D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, così come convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020 n. 8, che ha abrogato quanto stabilito dall'art. 1, comma 421, della Legge 23/12/2014 n.190 in termini di dotazione organica finanziaria delle Province;
- D.L. 44/2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 maggio 2021, n. 76 in materia di concorsi pubblici;
- D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 in materia di reclutamento del personale;
- Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di Bilancio 2022) ed in particolare l'art.1, comma 562, che ha abrogato l'art. 1, comma 847, della Legge n. 205 del 27/12/2017 (Legge Finanziaria 2018), che aveva fissato il limite della spesa per il personale a tempo determinato delle Province al 25% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, limite successivamente aumentato al 50% ad opera del succitato D.L. 162/2019;
- articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- decreto interministeriale 11 gennaio 2022 recante “Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane”, pubblicato in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 49 del 28 febbraio 2022, attuativo dell'articolo 33, comma 1-bis (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale delle Province);
- D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 79/2022, che ha riformato le procedure di reclutamento del personale

delle pubbliche amministrazioni, riducendo, tra l'altro, il termine di cui all'art. 34-bis a venti giorni;

- articolo 1, comma 1, lett. a), del D.P.R. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c), del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- decreto 15 settembre 2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica ad oggetto “Modalità di utilizzo del Portale unico del reclutamento da parte delle autonomie locali”, che fissa al 31 maggio 2023, il termine ultimo per continuare ad utilizzare anche i propri portali eventualmente già in uso per le procedure concorsuali da parte di Regioni ed Enti Locali;
- D.P.R. n. 82 del 16/06/2023, recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, pubblicato in G.U. N. 150 DEL 29/06/2023 ed entrato in vigore dal 14/07/2023;
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- D.L. 22 aprile 2023, n. 44, convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2023, n. 74.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024: Con determinazione n. 135 (R.G. n. 249) del 29/03/2023, in applicazione di quanto stabilito dagli artt. 12 e 13 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, si è proceduto al nuovo inquadramento del personale dipendente della Provincia di Fermo, a far data dal 1° aprile 2023, nelle nuove aree contrattuali, secondo la tabella B di trasposizione allegata al CCNL del Comparto Funzioni locali del 16/11/2022. Successivamente, con decreto presidenziale n. 70 dell'8/06/2023, è stata approvata la revisione dei profili professionali della Provincia di Fermo.
--	--	--

		Tutto ciò premesso, si rappresenta, di seguito, la consistenza del personale al 31/12/2024. TOTALE: n. 91 unità di personale <i>di cui:</i> n. 81 a tempo indeterminato (di cui n. 2 unità dirigenziali, n. 3 unità in aspettativa e n. 3 unità in comando presso altri Enti e n. 4 unità stabilizzate ex art.57, comma 3, D.L. 104/2020 convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126) n. 10 a tempo determinato (di cui n. 1 unità dirigenziale ex art.110, comma 1, D. Lgs. 267/2000, dipendente di ruolo dell’Ente in aspettativa; n. 6 unità assunte ex art.50 bis DL 89/2016 e n. 1 unità assunta per progetto PNRR, che sono poste fuori dalla dotazione organica; n. 1 unità staff). n. 89 a tempo pieno n. 2 a tempo parziale (due unità part time verticali al 50% profilo “Funzionario tecnico”, entrambe in aspettativa). <table border="1"> <thead> <tr> <th><u>AREA</u></th><th><u>PROFILO PROFESSIONALE</u></th><th><u>N. UNITA’ AL 31/12/2024</u></th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">OPERATORI ESPERTI</td><td>COLLABORATORE SERVIZI SUPPORTO E/O SORVEGLIANZA</td><td>1</td></tr> <tr> <td>AUTISTA/COLLABORATORE SERVIZI SUPPORTO E/O</td><td>1</td></tr> </tbody> </table>	<u>AREA</u>	<u>PROFILO PROFESSIONALE</u>	<u>N. UNITA’ AL 31/12/2024</u>	OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE SERVIZI SUPPORTO E/O SORVEGLIANZA	1	AUTISTA/COLLABORATORE SERVIZI SUPPORTO E/O	1
<u>AREA</u>	<u>PROFILO PROFESSIONALE</u>	<u>N. UNITA’ AL 31/12/2024</u>								
OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE SERVIZI SUPPORTO E/O SORVEGLIANZA	1								
	AUTISTA/COLLABORATORE SERVIZI SUPPORTO E/O	1								

				SORVEGLIANZA		
				COLLABORATORE TECNICO MANUTENTIVO	2	
				CONDUTTORE MACCHINE OPERATRICI COMPLESSE	13	
				COLLABORATORE AMMINISTRATIVO (*)	4	
			TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI		21	
			ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	8	
				ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	4	
				ISTRUTTORE TECNICO	5	
				ISTRUTTORE INFORMATICO	2	
				ISTRUTTORE VIGILANZA (ASSISTENTE STRADALE)	2	
				ISTRUTTORE VIGILANZA (AGENTE POLIZIA PROVINCIALE)	3	
			TOTALE AREA ISTRUTTORI		24	

			FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	FUNZIONARIO TECNICO (**)	25
				FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO (***)	16
				FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO/CONTABILE	2
				FUNZIONARIO INFORMATICO	
			TOTALE AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE		43
			TOTALE DIPENDENTI		
			DIRIGENTI	DIRIGENTI (****)	3
			TOTALE COMPLESSIVO		91

(*) n.1 unità a tempo determinato
(**) n. 3 unità a tempo determinato
(***) n. 5 unità a tempo determinato
(****) n. 1 unità ex art.110, comma 1, D. Lgs. 267/2000. Si precisa che l’incarico dirigenziale è stato assegnato ad un dipendente della Provincia di Fermo, Area “Funzionari ed Elevate Qualificazioni”, profilo “Funzionario tecnico”, posto in aspettativa.

		Si evidenzia che, con decreto del Presidente n. 22 del 28/02/2024, è stato approvato il nuovo assetto organizzativo della Provincia di Fermo e con successivo decreto del Presidente n. 26 di pari data sono stati conferiti gli incarichi dirigenziali.
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa: a.1) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato Il decreto interministeriale 11 gennaio 2022 recante “Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane”, pubblicato in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 49 del 28 febbraio 2022, dispone che: - le nuove regole per le assunzioni a tempo indeterminato si applicano alle Province a decorrere dal 1° gennaio 2022, fatte salve le eccezioni ivi previste; - le Province possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) che, rapportata alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, non determini il superamento del valore soglia (percentuale) definito per ciascuna fascia demografica dal decreto stesso, valore che per la Provincia di Fermo è pari al 20,8%; - le Province che si trovano al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale fino al raggiungimento di detto valore soglia; - le Province che si trovano al di sopra di tale valore soglia, dovranno invece adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell’anno 2025 del valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 1-bis, del D.L. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge 58/2019 e dal decreto interministeriale attuativo del 11/01/2022, sulla base dei dati degli ultimi tre rendiconti approvati, il rapporto tra la spesa complessiva di tutto il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) relativa al rendiconto 2023, e la media delle entrate correnti relativa ai rendiconti 2021, 2022, 2023, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, viene quantificato come segue:

Entrate correnti		Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Rendiconto 2023
TITOLO 1	Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	13.443.631,12	11.199.350,65	11.826.574,49
TITOLO 2	Trasferimenti correnti	4.142.902,38	10.040.811,36	9.964.373,05
TITOLO 3	Entrate extratributarie	1.211.621,38	1.183.533,62	1.510.547,80
	Totale	18.798.154,88	22.423.695,63	23.301.495,34
	VALOREMEDIO ENTRATE CORRENTI ULTIMI 3 ANNI			21.507.781,95
	F.C.D.E.			171.094,46
	VALORE MEDIO ENTRATE CORRENTI AL NETTO F.C.D.E.			21.336.687,49

Spese del personale rendiconto 2023 (competenze e oneri, escluso Irap)		Rendiconto 2023
	Spese macroaggregato 101 (incluso segretario e direttore)	3.775.734,12
	RAPPORTO SPESE/ENTRATE	SOGLIA
	17,70%	20,80%

Preso atto che:

- la Provincia di Fermo, sulla base dei dati degli ultimi tre rendiconti approvati, si colloca al di sotto del valore soglia di cui al citato decreto interministeriale 11 gennaio 2022;
- il rapporto è stato calcolato, in via prudenziale, al lordo (sia nella spesa che nelle entrate) degli incentivi

		e delle spese di personale eterofinanziate; - ai sensi dell'art.4, comma 3, del decreto interministeriale 11/01/2022, l'incremento della spesa di personale del rendiconto 2023 che, rapportata alle entrate correnti, garantisce il rispetto del valore soglia di cui al comma 1 del medesimo articolo, viene calcolato come di seguito indicato: 4.438.030,98 € Spesa massima teorica (21.336.687,49 X 20,8%) 4.264.120,94 € Stanziamento bilancio 2025 macroaggregato 101 – al netto IRAP, inclusa l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 unità Area “Funzionari ed Elevate Qualificazioni” e la stabilizzazione ex art. 3, comma 5, del D.L. 44/2023, convertito, con modificazioni, dalla Legge 74/2023, di n. 1 unità Area “Operatori esperti” previste nel presente Piano per l'annualità 2025 e dettagliate nel relativo paragrafo. 173.910,04 € Spazio assunzionale a tempo indeterminato (ulteriore rispetto a quello programmato con il presente piano) Allo spazio assunzionale quantificato ai sensi dell'art.4, comma 3, del decreto interministeriale 11/01/2022 da utilizzare per le assunzioni a tempo indeterminato, si aggiungono le risorse liberate dalle cessazioni previste nell'anno 2025 (pari ad € 36.328,47 su base annua e dettagliate nel paragrafo b) che possono essere utilizzate sia per assunzioni a tempo determinato che indeterminato. Dato atto che:
--	--	---

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 11/01/2022;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto di cui all’Allegato 1 alla presente programmazione;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del D.M. 11/01/2022, sono utilizzati, conformemente alla norma dell’articolo 33, comma 1-bis, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l’anno 2025, così come risultante dal Bilancio di Previsione approvato con delibera di Consiglio Provinciale n. 34 del 19/12/2024, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell’art. 1, comma 557, della Legge 296/2006:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro € 7.656.845,00
Spesa di personale, ai sensi dell’art.1, comma 557 Legge 296/2006 per l’anno 2025: Euro € 2.484.651,46

L’art. 23 del CCNL del 16 novembre 2022 prevede che, al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente CCNL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d’obbligo, mediante convenzione.

		Il rapporto di lavoro del personale utilizzato a tempo parziale è gestito dall'ente di provenienza, titolare del rapporto stesso, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza da parte dell'ente di utilizzazione. Il lavoratore mantiene il rapporto d'impiego con l'amministrazione originaria, rivolgendo solo parzialmente le proprie prestazioni in favore di un altro ente, nell'ambito dell'unico rapporto alle dipendenze del soggetto pubblico principale. Pertanto, la fattispecie non può mai integrare la costituzione di un nuovo rapporto di impiego per la mancanza di un vincolo contrattuale diretto tra l'ente che si avvale delle prestazioni "a scavalco" e il lavoratore, trattandosi di un modulo organizzativo di condivisione del personale fra amministrazioni pubbliche. Ai sensi della deliberazione della Corte dei Conti – Sezione Autonomie n. 23/2016, il comando e l'utilizzo congiunto non sono da computare nel limite del lavoro flessibile ma devono essere computati nella spesa per il personale ai sensi dell'art.1, comma 557 della Legge 296/2006. In questa sede giova evidenziare che la Provincia di Fermo ha attivato, in applicazione di quanto previsto nel PIAO 2024-2026 per l'annualità 2024, l'utilizzo congiunto, ex art. 23 CCNL 16/11/2022 Comparto Funzioni Locali, di n. 1 unità di personale, Area "Funzionari ed Elevate Qualificazioni", profilo "Funzionario amministrativo-contabile", per n. 15 ore settimanali (costo annuale € 15.097) presso il Settore III – Servizio "Economia - Finanza - Bilancio - Società Partecipate", a decorrere dal 18/09/2024 e fino al 31/08/2025, salvo possibilità di proroga, previo accordo tra le parti. Inoltre, in applicazione di quanto previsto dal PIAO 2024-2026, annualità 2024, a decorrere dal 01/02/2025 e fino al 31/01/2026, salvo proroga previo accordo tra le parti, sarà attivato l'utilizzo congiunto di n.1 unità di personale Area "Istruttori", profilo "Istruttore tecnico", da assegnare al Settore II – Servizio "Energia, Ispezioni Impianti Termici e Fonti Rinnovabili", per n. 18 ore settimanali (costo annuale € 16.657,40) per le attività relative agli impianti termici ed il costo sarà coperto dalle relative entrate. Infine, sulla base di quanto concordato durante la conferenza dei Dirigenti del 13/01/2025, come da
--	--	---

		comunicazione agli atti, in considerazione che, con decorrenza dal 18/11/2024, n. 1 unità Area “Funzionari ed Elevate Qualificazioni”, profilo “Funzionario tecnico”, è stata posta in aspettativa senza retribuzione per assumere un incarico dirigenziale ex art.110, comma 1, D. Lgs. 165/2001 presso altro Ente Locale fino al termine del mandato del sindaco, stimato nel mese di maggio dell’anno 2026, per sopperire alle esigenze organizzative del Settore II, con il presente Piano si prevede l’attivazione dell’utilizzo congiunto ex art. 23 CCNL 16/11/2022 di n. 1 unità Area “Funzionari ed Elevate Qualificazioni”, profilo “Funzionario tecnico” per n. 18 ore (costo annuale € 18.164,24) e per la durata di 12 mesi, salvo proroga, previo accordo tra le parti. a.3) Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile In merito al lavoro flessibile, trova applicazione quanto disposto dall’art.9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla Legge 122/2010, che fissa il limite al 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009. Per la Provincia di Fermo tale limite ammonta ad € 517.319,95, così come comunicato dalla Provincia di Ascoli Piceno con nota prot. n. 2876 del 20/01/2012 (quota di competenza della Provincia di Fermo pari al 43,47% della spesa totale pari a complessivi € 1.190.062,00). In relazione ai contratti di lavoro a tempo determinato, la Provincia di Fermo assicura il rispetto dell’art.60, comma 3, del CCNL 16/11/2022 comparto Funzioni Locali, che fissa il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente nel limite del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell’anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all’unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5; per la Provincia di Fermo tale limite ammonta a 16 unità. Ai sensi dell’art.60, comma 4, del CCNL 16/11/2022 sono esenti da limitazioni quantitative le assunzioni di personale che afferiscono a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati. Per quanto concerne l’unità Area “Operatori esperti” profilo “Collaboratore amministrativo” assunta a tempo
--	--	--

		pieno e determinato mediante avviamento a selezione ex art.16 Legge 56/1987, presso il Settore I, si evidenzia che la stessa raggiungerà i 36 mesi di servizio al 30/06/2025. In merito alla stabilizzazione della suddetta unità di personale, si evidenzia che l’art.3, comma 5, del D.L. 44/2023, convertito, con modificazioni, dalla Legge 74/2023 (cosiddetto decreto assunzioni) stabilisce che le regioni, le province, i comuni e le città metropolitane, fino al 31 dicembre 2026, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale, che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione, che sia stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all'articolo 35 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e che sia in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere a) e b), del d. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75. Le assunzioni di personale sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione comunque assicurando il rispetto del principio dell'accesso dall'esterno, nel corso del triennio di programmazione, in misura non inferiore al 50 per cento dei posti dei fabbisogni”. Al fine di valorizzare le competenze acquisite e l’esperienza maturata da tale unità di personale assunta a tempo determinato, in analogia a quanto già disposto per l’altra unità di pari profilo nel PIAO 2024-2026, annualità 2024, con il presente piano si prevede la stabilizzazione di n.1 unità di personale profilo “Collaboratore amministrativo”, con contratto a tempo pieno e determinato con scadenza al 30/06/2025, nel rispetto della normativa vigente. Si precisa che, per l’altra unità di personale di pari profilo “Collaboratore amministrativo”, si è proceduto, con decorrenza 01/12/2024, alla stabilizzazione ex art.3, comma 5, del D.L. 44/2023, convertito, con modificazioni, dalla Legge 74/2023. L’adeguato accesso dall’esterno, per entrambe le stabilizzazioni, è
--	--	--

	garantito dall'assunzione, a decorrere dal 30/12/2024, a tempo pieno e indeterminato, di n. 2 unità Area “Operatori esperti”, profilo “Conduttore macchine operatrici complesse”, mediante scorrimento di graduatoria vigente di altro Ente locale. Nel bilancio 2025 la spesa di personale a tempo determinato non etero-finanziata ammonta ad € 71.303,40 su base annuale e si riferisce a n. 1 unità Area Operatori Esperti profilo “Collaboratore amministrativo”, incardinata al Settore I ed a n. 1 unità Area “Funzionari ed Elevate Qualificazioni”, profilo “Funzionario amministrativo”, assunta ex art.90 del D. Lgs. 267/2000, per l’Ufficio di Staff della Presidenza, dal 01/10/2024 e per dodici mesi, prorogabile fino alla scadenza del mandato elettorale del Presidente della Provincia. L’assunzione di tale unità si è resa necessaria a seguito dell’autorizzazione al Comando presso la Corte dei Conti - Sezione giurisdizionale regionale per le Marche, a decorrere dal 14/10/2024 e per la durata di 1 anno, eventualmente prorogabile, di n. 1 unità di pari Area e profilo. Con il presente piano, si prevede la proroga del contratto a tempo pieno e determinato di n. 1 unità Area “Funzionari ed Elevate Qualificazioni”, profilo “Funzionario amministrativo”, assunta ex art.90 del D. Lgs. 267/2000, per l’Ufficio di Staff della Presidenza, dal 01/10/2025 al termine del mandato del Presidente della Provincia. Nel computo del lavoro flessibile va annoverato anche il contratto di somministrazione lavoro attivato dal Servizio “Ambiente” nel corso dell’anno 2022 per n. 1 unità Area “Istruttori” per n. 30 ore settimanali per un costo annuale pari ad € 34.795,18 (con IVA), da ultimo prorogato nell’anno 2024 fino al 13/06/2025. I valori sono aggiornati con l’indennità di vacanza contrattuale maggiorata, come previsto dall’art. 1, c. 28, L. 213/2023. Pertanto, nel bilancio 2025, il limite di cui all’art.9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010, risulta rispettato, come si evince dal seguente prospetto: <table><tr><td>Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro € 517.319,95</td></tr></table>	Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro € 517.319,95
Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro € 517.319,95		

		Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025 (a carico del bilancio, non finanziata/rimborsata da fondi esterni): Euro € 106.098,58 L'importo nelle annualità 2026 e 2027, rispetto al quale la presente programmazione non prevede, al momento, nuove assunzioni a tempo determinato, si ridurrà per termine contratti, nel rispetto del limite normativo.	
		Giova evidenziare che, per espressa previsione dell'art.9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla Legge 122/2010, tale limite non trova applicazione per le spese sostenute per i contratti stipulati ai sensi dell'art.110, comma 1, del D. Lgs. 165/2001. La Provincia di Fermo, a decorrere dal 2023 e per n. 3 anni, ha stipulato n.1 contratto ex art. 110, comma 1, del D. Lgs. 165/2001. Una considerazione a parte deve essere effettuata in riferimento alle assunzioni a tempo determinato etero-finanziate, che derogano dal rispetto del succitato limite ed in relazione alle quali si rappresenta quanto segue. La Provincia di Fermo è stata autorizzata dall'Ufficio Speciale per la Ricostruzione della Regione Marche, con nota acquisita al prot. n. 7013 del 11/05/2022, all'assunzione di n. 2 unità cat. D, profilo "Istruttore direttivo tecnico" a tempo pieno e determinato, ex art. 50 – bis del D.L. 189/2016, fino al termine della gestione straordinaria di cui all'art.1, comma 4, del D.L. n. 189/2016, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 229/2016, in sostituzione di due unità di pari profilo e categoria. A decorrere dal mese di settembre 2022, in esito alla selezione pubblica bandita dalla Provincia di Fermo, le due unità sono state assunte con contratto a tempo pieno e determinato, successivamente prorogato fino al termine per la gestione straordinaria di cui all'art.1, comma 4, del D.L. n. 189/2016, attualmente fissato al 31/12/2025, salvo ulteriore proroga, nei limiti di legge. A decorrere dal 01/04/2023 le due unità sono state inquadrare nell'area "Funzionari ed Elevate Qualificazioni" ed in esito alla revisione dei profili, a decorrere dal 01/07/2023, gli è stato attribuito il profilo di	

		“Funzionario tecnico”. La Provincia di Fermo è stata altresì autorizzata dall’Ufficio Speciale per la Ricostruzione della Regione Marche, con nota acquisita al prot. n. 12763 del 11/08/2022, all’assunzione a tempo pieno e determinato di n. 4 unità cat. D profilo “Istruttore direttivo amministrativo”, così come qualificate con il PTFP 2022/2024, approvato con D.P. n. 90/2022, per l’espletamento degli adempimenti connessi alle procedure di gara assegnate alla S.U.A. della Provincia di Fermo e propedeutiche alla realizzazione degli interventi definiti dal Piano nazionale complementare al PNRR per i territori colpiti dal sisma 2016, fino al termine della gestione straordinaria di cui all’art.1, comma 4, del D.L. n. 189/2016. Nel 2023 sono stati assunti con contratto a tempo pieno e determinato n. 4 unità Area “Funzionari ed Elevate Qualificazioni”, profilo “Funzionario amministrativo”, successivamente prorogato fino al termine per la gestione straordinaria di cui all’art.1, comma 4, del D.L. n. 189/2016, attualmente fissato al 31/12/2025, salvo ulteriore proroga. Le assunzioni a tempo pieno e determinato autorizzate dall’Ufficio Speciale per la Ricostruzione della Regione Marche, per n. 2 unità Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni profilo “Funzionario tecnico” (assegnate all’Ufficio Sisma del Settore II) e per n. 4 unità Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni profilo “Funzionario amministrativo” (PNC Sisma assegnate al Servizio “Appalti, Contratti, SUA” del Settore I) , sono poste fuori dalla dotazione organica, derogano le vigenti disposizioni di legge in materia di spesa di personale, non richiedono la preventiva attivazione della mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e il relativo costo sarà rimborsato dall’Ufficio Speciale per la Ricostruzione della Regione Marche, a valere sui fondi ex art. 50-bis del D.L. 189/2016. Il termine attualmente previsto per la gestione straordinaria di cui all’art.1, comma 4, del D.L. n. 189/2016, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 229/2016 è fissato al 31/12/2025. In caso di proroga del termine della gestione straordinaria, gli stessi contratti a tempo pieno e determinato potranno essere prorogati fino al
--	--	---

		nuovo termine, nel rispetto delle disposizioni normative. Inoltre, in caso di eventuali dimissioni delle n. 2 unità di personale Area “Funzionari ed Elevate Qualificazioni”, profilo “Funzionario tecnico” e n. 4 unità di personale Area “Funzionari ed Elevate Qualificazioni”, profilo “Funzionario amministrativo”, a tempo pieno e determinato, la Provincia di Fermo potrà valutare la sostituzione delle stesse con unità di pari Area e profilo, nel rispetto di quanto autorizzato dall’Ufficio Speciale per la Ricostruzione della Regione Marche con le note precedentemente citate. Giova evidenziare che le n. 2 unità assunte nell’Area “Funzionari ed Elevate Qualificazioni”, profilo “Funzionari tecnici” al 31/12/2024 hanno raggiunto i 36 mesi di servizio a tempo pieno e determinato in Enti del cratere Sisma 2016 nel profilo indicato, requisito previsto per la stabilizzazione del personale dall’art.57, comma 3, del D.L. 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, come da ultimo modificato dall’art.3, del D.L. 11 gennaio 2023, n. 3, convertito, con modificazioni, dalla L. 10 marzo 2023, n. 21, che ha da ultimo prorogato il termine per la maturazione del requisito al 31/12/2023. La Provincia di Fermo per assicurare le professionalità necessarie alla attività di ricostruzione connesse agli eventi sismici del 2016, in caso di ulteriore proroga del termine previsto per la maturazione del requisito dei 36 mesi utili per la stabilizzazione e subordinatamente alle eventuali risorse che verranno assegnate mediante il riparto del fondo di cui all’art. 57, comma 3-bis, del D.L. 14 agosto 2020, n. 104, intende procedere all’assunzione a tempo indeterminato delle n. 2 unità di personale, profilo “Funzionario tecnico”, con rapporto di lavoro a tempo determinato in possesso dei requisiti richiesti ed assunte mediante procedure concorsuali, ai sensi dell’art.50-bis del D. L. 189/2016. Nelle more di tali assunzioni, in caso di proroga del termine della gestione straordinaria, gli stessi contratti a tempo pieno e determinato potranno essere prorogati fino al nuovo termine, nel rispetto delle disposizioni normative. In relazione al PNRR, si evidenzia che, ai sensi dell’art.1 del D.L. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla
--	--	---

		Legge 113/2021, così come integrato dal D.L. 152/2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge 233/2021, le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR possono porre a carico del PNRR esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto, in deroga al limite di cui all'art.9, comma 28, del D.L. 78/2010 ed alla dotazione organica, nonché in deroga al limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006. Tali assunzioni non rilevano, altresì, ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019. Con circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 4/2022, sono state fornite importanti indicazioni operative. Nel Piano Occupazionale 2023, approvato nell'ambito del PIAO 2023-2025, erano previste le seguenti assunzioni a tempo pieno e determinato di personale a valere sui fondi PNRR: - n. 3 unità Area “Funzionari ed Elevate Qualificazioni” profilo “Istruttore direttivo tecnico”, così come ridefinito in “Funzionario tecnico” a seguito di revisione dei profili professionali; - n. 4 unità Area “Istruttori” profilo “Istruttore tecnico”, ridotta a n. 1 unità con il PIAO 2024-2026. Con decorrenza 01/04/2024 si è proceduto ad assumere, mediante scorrimento di propria graduatoria vigente di pari profilo, n. 1 unità Area “Funzionari ed Elevate Qualificazioni”, profilo “Funzionario tecnico”, a tempo pieno e determinato per n. 12 mesi, per l'intervento denominato "Realizzazione del nuovo polo scolastico I.I.S.S. Carlo Urbani sede "Luigi Einaudi" di Porto Sant' Elpidio mediante sostituzione edilizia - CUP C71B22000840006", a valere sui Fondi NextGenerationEU - Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - Missione 2 "Rivoluzione verde e transizione ecologica" - Componente 3 "Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici" - Investimento 1.1 "Costruzione di nuove scuole mediante sostituzione di edifici". Nei limiti della durata di tale intervento e delle risorse disponibili si procederà alla proroga di tale contratto di lavoro.
--	--	---

Polizia Provinciale

È in fase di imminente approvazione e sottoscrizione la Convenzione tra la Regione Marche e la Provincia di Fermo per la disciplina delle funzioni di vigilanza e controllo di polizia provinciale di cui alla LR 7/1995 e alla LR 11/2003, riallocate presso le Province ai sensi della LR 6/2026, che attribuisce alla Provincia di Fermo, per lo svolgimento delle attività indicate e quantificate, il corrispettivo di 285.000 €, corrispondente al costo di 5 unità, incluse le n.3 unità in servizio, oltre ai costi indiretti (quantificati forfettariamente). Sulla base delle attività previste in convenzione la Provincia prevede l'assunzione a tempo determinato e/o l'utilizzo congiunto ex art.23 CCNL 16/11/2022 di n. 1 Istruttore di vigilanza (Agente di Polizia Provinciale) e di n.1 Istruttore o Funzionario amministrativo o tecnico, a decorrere dal 2025. I relativi costi saranno coperti dal corrispettivo riconosciuto alla Provincia di Fermo per lo svolgimento delle attività indicate in convenzione.

a.4) Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Come da comunicazioni agli atti, ai sensi dell'art.33 del D. Lgs.165/2001, non sono state rilevate eccedenze funzionali né finanziarie di personale.

Pertanto, per l'anno 2025, risulta quanto segue:

- n. unità soprannumero: 0
- n. unità eccedenza: 0.

a.5) Collocamento mirato L. 68/1999

Il prospetto informativo di cui all'art.9, comma 6, della Legge 12 marzo 1999 n.68 (protocollo sistema 00100609 del 27/01/2025; codice comunicazione 1104425C00034709), non ha evidenziato, al 31/12/2024, per la Provincia di Fermo, alcuna scopertura di unità ex artt.1 e 18 della L.68/99.

a.6) Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Si riportano, di seguito, le ulteriori condizioni da rispettare per poter procedere all'assunzione di personale, come di seguito sintetizzate (tali condizioni devono permanere ed essere verificate al momento dell'assunzione effettiva):

- adozione di un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla Legge 7 aprile 2014, n. 56, ai sensi dell'art.1, comma 844 della L. 205/2017.

La Provincia di Fermo ha adottato il piano di riassetto organizzativo con decreto del Presidente n. 137 del 22/10/2018, come integrato con decreto n. 147 del 08/11/2018 e da ultimo con decreto del Presidente n. 22 del 28/02/2024; con decreto del Presidente n. 49 del 06/05/2024 è stato approvato l'organigramma della Provincia di Fermo;

- rispetto dei termini di adozione del bilancio preventivo, del conto consuntivo e del bilancio consolidato, nonché della loro trasmissione entro i 30 giorni successivi alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche ai sensi dell'art.9, commi 1-quinquies e 1-octies del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160.

Con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 34 del 19/12/2024 si è proceduto all'approvazione in via definitiva del bilancio di previsione finanziario 2025-2027 ai sensi dell'art. 151 del D. Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 10 del D. Lgs. n. 118/2011 e ss.mm.ii. ed è stato trasmesso in data 09/01/2025 alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche, come da certificazione agli atti del Servizio Risorse Finanziarie;

Il termine per l'approvazione del Rendiconto di gestione è fissato al 30 aprile;

Il termine per l'approvazione del bilancio consolidato è fissato al 30 settembre;

		• comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà; tale vincolo è previsto dal comma 508 della Legge n. 232/2016 e si applica alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino all'adempimento dell'obbligo; • ottemperamento dell'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella Legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2. Inoltre, la Provincia di Fermo non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267 e conseguentemente non è soggetta ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale. Pertanto, la Provincia di Fermo non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale. b) Stima del trend delle cessazioni: Giova evidenziare che, l'art.1, commi 162 e seguenti, della Legge 30/12/2024, n. 207 (Legge Finanziaria 2025) ha introdotto, a decorrere dal 01/01/2025, importanti novità in materia previdenziale, come di seguito sintetizzate: - il limite massimo di età per il collocamento a riposo dei dipendenti è rappresentato dal requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia, oggi fissato a 67 anni. Viene conseguentemente meno l'obbligo di collocamento in quiescenza dei dipendenti che raggiungono i 65 anni di età e sono in possesso dei requisiti per la pensione anticipata; - abrogazione dell'art. 72, comma 11, del D.L. 25/06/2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla Legge 06/08/2008, n. 133, che consentiva alla Pubblica Amministrazione la risoluzione
--	--	---

unilaterale del rapporto di lavoro alla maturazione del requisito di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento da parte del dipendente;

- viene introdotta per la Pubblica Amministrazione la possibilità di concordare con i dipendenti il trattenimento in servizio oltre 67 anni di età e fino a 70 anni di età, nel tetto del 10% delle capacità assunzionali e per lo svolgimento di compiti di tutoraggio per i neo assunti e per lo svolgimento di attività cosiddette “infungibili” e comunque previa regolamentazione da parte dell’Ente.

Tutto ciò premesso, si prevedono i seguenti collocamenti a riposo di personale nel triennio oggetto della presente programmazione, salvo modifiche normative:

AREA	PROFILO	SERVIZIO	DECESSO	PENSIONE PER RAGGIUNTI LIMITI DI SERVIZIO	PENSIONE PER RAGGIUNTI LIMITI DI ETA’ (VECCHIAIA)	COSTO
Funzionari ed Elevate Qualificazioni	Funzionario tecnico	Gestione Rifiuti e Bonifica Siti		01/02/2025		€ 36.328,47
Istruttori	Istruttore di vigilanza (assistente stradale”)	Manutenzione stradale			01/05/2026	€ 34.647,40

		Funzionari ed Elevate Qualificazioni	Funzionario tecnico	Pianificazione territoriale			01/09/2026	€ 36.328,47
		Istruttori	Istruttore amministrativo	Affari Generali			01/01/2027	€ 33.372,40
		Istruttori	Istruttore amministrativo	Trasporti provinciali			01/08/2027	€ 33.372,40
		Dirigente					01/09/2027	€ 64.156,98
		Istruttori	Istruttore tecnico	Servizio tecnico- amministrativo			01/10/2027	€ 33.372,40
		I valori sono aggiornati con l'indennità di vacanza contrattuale maggiorata, come previsto dall'art. 1, c. 28, L. 213/2023. Alla data di adozione del presente Piano, le cessazioni intervenute e programmate nell'anno 2025, ammontano a n. 1 unità di personale, per complessivi € 36.328,47 importo che rappresenta uno spazio assunzionale aggiuntivo rispetto a quello calcolato ai sensi dell'art.4, comma 3, del decreto interministeriale 11/01/2022, utilizzabile per assunzioni a tempo indeterminato o determinato. c) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni: Il capitale umano è il fattore principale attraverso il quale la Pubblica Amministrazione crea “valore” per la						

		collettività. Le profonde trasformazioni del lavoro, i processi di innovazione, la sempre maggiore interdipendenza tra la PA e i cittadini richiedono agilità culturale, capacità di adattamento e di assecondare le trasformazioni e una continua riqualificazione delle persone. Numerose sono le sfide che la Provincia di Fermo è chiamata ad affrontare in questo periodo di cambiamento, come individuate nella sezione 2 del presente documento. È indubbio, pertanto, che una efficace azione di selezione e reclutamento delle risorse umane rappresenta uno strumento essenziale, al pari della programmazione di opportune azioni formative e di riqualificazione. Per quanto concerne le assunzioni a tempo indeterminato del personale del comparto, come concordato durante la conferenza dei Dirigenti del 13/01/2025, considerata la cessazione intervenuta nel corso dell'anno 2024 per decesso di un dipendente Area "Funzionari ed Elevate Qualificazioni", profilo "Funzionario amministrativo-contabile", in servizio presso il Servizio "Economia, Bilancio, Finanza, Società partecipate" ed in considerazione del collocamento a riposo di una unità di personale di pari Area, profilo "Funzionario tecnico" a decorrere dal 01/02/2025, per l'anno 2025, si confermano le seguenti assunzioni di personale a tempo pieno e indeterminato, già previste nel PIAO 2024-2026, annualità 2025: - n. 1 unità Area "Funzionari ed Elevate Qualificazioni", profilo "Funzionario amministrativo-contabile" da assegnare al Servizio "Economia, Bilancio, Finanza, Società partecipate" – costo annuale €36.232,75, mediante concorso pubblico; - n. 1 unità Area "Operatori esperti" profilo "Collaboratore amministrativo" da assegnare al Settore I secondo la procedura già esplicitata nel paragrafo a.3) Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile (stabilizzazione ex art. 3, comma 5, del D.L. n. 44 del 22 aprile 2023, convertito in Legge n. 74 del 21/06/2023) – costo annuale € 29.747,28. Essendo nell'anno 2024 state effettuate n. 2 assunzioni di n. 2 unità Area
--	--	--

		“Operatori esperti” mediante scorrimento di graduatoria di altro ente locale, risulta rispettato, nella programmazione triennale, quanto previsto dall’art.20, comma 2, del D. Lgs. 75/2017. Nel presente piano non si prevedono assunzioni per il biennio 2026/2027, demandate ad un successivo aggiornamento. Per le assunzioni previste nell’anno 2025 ed i relativi costi si rimanda all’Allegato 1. La Provincia di Fermo assicurerà il rispetto della riserva di cui all’art.1014, comma 4 e all’art. 678, comma 9, del D. Lgs. 66/2010 e di quella a favore degli operatori volontari che hanno concluso il servizio civile universale senza demerito di cui all’art.18 del D. Lgs. 6 marzo 2017, n. 40, anche mediante cumulo delle frazioni che si dovessero originare nei concorsi a tempo indeterminato. L’allegato 2 rappresenta la dotazione organica della Provincia di Fermo nel triennio 2025/2027, in attuazione del presente piano. La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale sarà sottoposta al Collegio dei Revisori dei conti per l’accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l’asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in Legge 58/2019.
--	--	---

Formazione del personale

1. Premessa

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 e quindi dei servizi offerti. In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni, tra cui la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

La formazione ha un impatto fondamentale, in quanto strettamente legata alla soddisfazione, alla fidelizzazione, al benessere organizzativo e all'impegno dei dipendenti. La crescita delle persone attraverso la formazione e, più in generale, il miglioramento del benessere delle risorse umane si trasforma in un significativo ritorno in termini di motivazione, senso di appartenenza e soddisfazione lavorativa.

Nel Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e della coesione sociale sottoscritto dal Presidente del Consiglio dei Ministri, dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dalla CGIL, CISL e UIL, in data 10 marzo 2021, si stabilisce un diritto/dovere del dipendente alla formazione continua. Formazione e riqualificazione assumono il rango di investimento strategico e non devono essere più considerati come mera voce di costo.

2. Contesto normativo

Il riferimento strategico per la programmazione degli interventi formativi è sicuramente rappresentato dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che individua la formazione quale strumento operativo per il potenziamento e lo sviluppo del capitale umano necessario per cogliere gli obiettivi della transizione digitale, amministrativa ed ecologica. A tale scopo, il Ministro per la pubblica amministrazione ha adottato, in data 10 gennaio 2022, il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione “Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese”.

In particolare, il Piano strategico pone l'attenzione sullo sviluppo di un set di competenze comuni a tutti i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, a partire da quelle digitali. Il Piano, che offre a ciascun dipendente della PA una opportunità di investimento sul proprio percorso professionale, prevede due ambiti di intervento:

1) *PA 110 e lode*

Iscrizioni a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni presso un ampio numero di Università aderenti all'iniziativa "PA 110 e lode", in continuo aggiornamento e consultabili all'indirizzo internet <https://www.funzionepubblica.gov.it/formazione/pa-110-e-lode>

2) *Syllabus per la formazione digitale*

Si tratta di un programma di assessment e formazione digitale, mediante piattaforma Syllabus, rivolto ai dipendenti della pubblica amministrazione. Il programma inizialmente era finalizzato a fornire ai dipendenti pubblici (non specialisti IT) una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali di base a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi. La piattaforma Syllabus è stata successivamente implementata con nuovi ed ulteriori contenuti. Attualmente la piattaforma Syllabus mette a disposizione dei dipendenti pubblici un catalogo della formazione gratuito, continuamente arricchito e aggiornato, anche grazie alla collaborazione con enti specializzati pubblici e privati, che si articola nei seguenti ambiti:

- a) Transizione digitale (Ambito tematico)
 - 1. Competenze digitali per la PA (Programma)
 - 2. Cybersicurezza (Programma)
 - 3. Qualità dei servizi digitali per il governo aperto (Programma)
- b) Transizione ecologica (Ambito tematico)
 - 1. Il ruolo della PA per la trasformazione sostenibile (Programma)
 - 2. Il ruolo degli Enti territoriali per la trasformazione sostenibile (Programma)
- c) Transizione amministrativa (Ambito tematico)
 - 1. Sviluppare le soft skills (presto disponibile)
 - 2. Il nuovo codice dei contratti pubblici dopo il D. Lgs. 36/2023 (Programma)
 - 3. Pratiche digitali di partecipazione per il governo aperto (Programma)
 - 4. Accountability per il governo aperto (Programma)

d) Altri corsi

1. Riforma mentis (Programma)

Attraverso la piattaforma “Syllabus” (<https://syllabus.gov.it>) i dipendenti pubblici possono partecipare a corsi di formazione fruibili a distanza (quindi in modalità e-learning) su vari temi di interesse trasversale. L’accesso avviene mediante credenziali SPID, CNS o CIE. Una volta entrati in piattaforma, i dipendenti completano i loro dati anagrafici, prendono visione dei percorsi disponibili e accedono all’offerta formativa. Nello specifico, i dipendenti pubblici abilitati dall’amministrazione di appartenenza possono rilevare, attraverso un test in ingresso, il proprio livello di padronanza rispetto alle diverse aree di competenza per poi accedere ad un percorso formativo personalizzato finalizzato a migliorare i propri livelli di conoscenza e competenza e, infine, rilevare, all’esito della formazione fruita, i progressi conseguiti in termini di livelli di padronanza sulle singole competenze.

Per le amministrazioni, la piattaforma rende disponibili una dashboard per la reportistica relativa ai dati in forma aggregata sia sull’assessment sia sulla fruizione della formazione. In nessun caso le amministrazioni potranno verificare i risultati del singolo dipendente.

In occasione del lancio della nuova piattaforma Syllabus, ampliata nei contenuti, in data 24/03/2023, è stata emanata la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione ad oggetto “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”. La direttiva prevede che, entro il 2024, almeno il 55% del personale abbia fruito dei percorsi formativi messi a disposizione in Syllabus, percentuale che dovrà attestarsi al 75% nell’anno 2025.

La Direttiva definisce le priorità di investimento in ambito formativo, tra le quali rientrano:

- lo sviluppo, in maniera diffusa e strutturale, delle competenze del personale pubblico funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni stesse promosse dal PNRR;
- la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l’inserimento del personale neoassunto, allo scopo di fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che lo stesso andrà a ricoprire nell’ambito di ciascuna amministrazione, comprensivi di processi di mentoring a supporto dell’apprendimento;
- la necessità di dedicare una sempre maggiore attenzione al tema della formazione internazionale – considerata la costante interazione delle amministrazioni con le istituzioni europee e con gli organismi internazionali e a quella relativa alla gestione dei finanziamenti europei;
- la necessità di riservare un’attenzione particolare rispetto allo sviluppo delle soft skills, ovvero delle competenze trasversali, legate alla leadership,

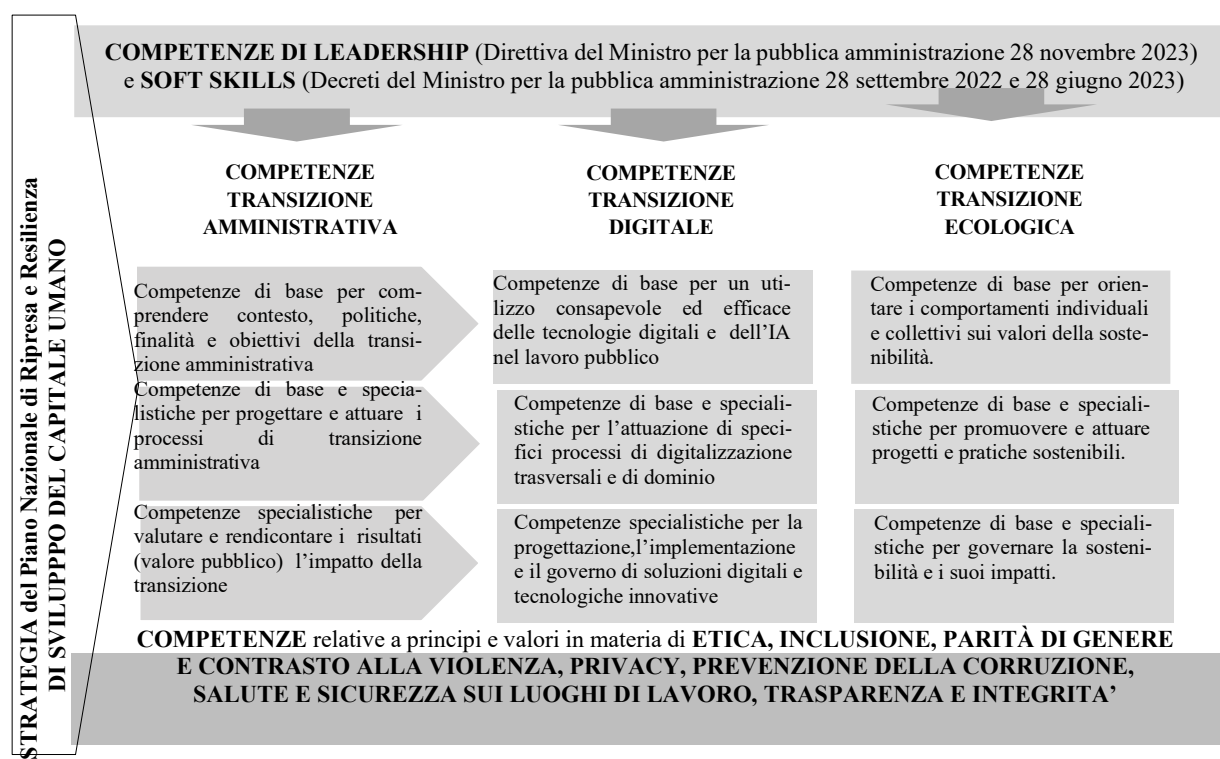
al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc.

La direttiva stabilisce che le pubbliche amministrazioni dovranno garantire a ciascun dipendente, sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella riferita a obiettivi “specifici”, almeno 24 ore di formazione/anno.

In relazione alle competenze trasversali richieste ai dipendenti pubblici, si evidenzia che il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha definito delle linee guida distinte per l’area dirigenziale e non, approvate rispettivamente con decreto del 28/09/2022 e 28/06/2023.

Da ultimo è intervenuta la direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14/01/2025, che, tra l’altro, ha incrementato l’obiettivo formativo di ciascun dipendente a 40 ore/anno, a decorrere dal 2025.

La direttiva, nel richiamare le aree di competenze trasversali del personale pubblico nella strategia del PNRR ha definito il framework degli obiettivi di sviluppo delle competenze del personale delle amministrazioni pubbliche per la transizione amministrativa, digitale ed ecologica, oltre a quelli di sviluppo delle competenze trasversali manageriali e di leadership dei dirigenti pubblici e le soft skills di dirigenti e dipendenti. Si rappresenta, di seguito, uno schema tratto dalla suddetta direttiva, che offre una sintesi delle competenze cui è necessario indirizzare le attività formative:



Oltre a tali priorità, è necessario considerare lo sviluppo ed il potenziamento delle competenze tecniche e funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici propri di ciascun ente e la formazione sul lavoro agile. A tal riguardo, si evidenzia, infatti, che le Linee guida in materia di smart working adottate nel dicembre 2021 richiamano le amministrazioni alla necessità di prevedere specifiche iniziative formative per il personale che usufruisce di tale modalità di svolgimento della prestazione. La formazione, infatti, è una leva fondamentale per sostenere il processo di transizione verso un lavoro agile che non rappresenti la trasposizione fuori ufficio delle stesse logiche del lavoro tradizionalmente praticate in presenza; essa deve perseguire l'obiettivo di addestrare i dipendenti all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, nonché l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

Giova evidenziare, da ultimo, l'importanza di garantire le attività formative cosiddette obbligatorie, tra cui quelle in tema di sicurezza nei luoghi di lavoro, di cui al D. Lgs. 81/2008.

3. Monitoraggio attività formative espletate dal personale dipendente nel triennio 2022-2024 e verifica piano formativo 2024.

Il monitoraggio è stato effettuato sulla base degli attestati di frequenza presentati dai dipendenti (agli atti nei relativi fascicoli personali) e/o sulla base delle determinazioni dirigenziali di autorizzazione a partecipare a corsi di formazione a titolo oneroso con conseguente impegno di spesa a valere sul capitolo 670 di competenza del Bilancio della Provincia di Fermo.

Nel corso dell'anno 2022, sulla base della documentazione agli atti, n. 25 dipendenti su 78 dipendenti hanno partecipato ad attività formative a titolo oneroso/gratuito, con una netta prevalenza del personale dell'Area "Funzionari ed Elevate Qualificazioni", corrispondente al 68% del totale dei partecipanti, seguita dall'Area "Istruttori", corrispondente al 16% del totale dei partecipanti. Le attività formative frequentate complessivamente ammontano a 680 ore, con una media di circa 27 ore a partecipante. Le tematiche dei corsi di formazione frequentate risultano essere specifiche e correlate al Servizio di appartenenza.

Nel corso dell'anno 2023, n. 45 dipendenti su 81 dipendenti hanno partecipato ad attività formative a titolo oneroso e gratuito, con una prevalenza del personale dell'Area "Funzionari ed Elevate Qualificazioni", corrispondente al 60% del totale dei partecipanti, percentuale in riduzione rispetto all'anno precedente, bilanciata da un incremento del personale dell'Area "Istruttori", corrispondente al 25% del totale dei partecipanti. Le attività formative frequentate complessivamente ammontano a 1013 ore, con una media di circa 22 ore a partecipante, dato in riduzione rispetto all'anno precedente. Le tematiche dei corsi di formazione frequentate risultano essere specifiche e correlate al Servizio di appartenenza ad eccezione del corso sull'Etica Pubblica organizzato dalla Provincia di Fermo in data 09/02/2023 ed aperto a tutti i dipendenti, corso che ha inciso sia sull'incremento del numero dei partecipanti, sia sulla conseguente riduzione della media di ore di formazione di ciascun dipendente.

Nel 2024, sulla base della documentazione agli atti, n. 33 dipendenti su 85 dipendenti hanno partecipato ad attività formative, in prevalenza dell'Area "Funzionari ed Elevate Qualificazioni", corrispondente al 78% del totale dei partecipanti. Le ore di formazione totali ammontano a 782 ore, dato in riduzione rispetto all'anno precedente. Il dato potrebbe dipendere dal fatto che non tutti i dipendenti hanno trasmesso la documentazione attestante la partecipazione ad eventuali corsi di formazione, attività che spesso viene effettuata a consuntivo a fine anno o negli anni successivi, a fronte di una richiesta del Servizio Programmazione e Sviluppo Risorse Umane. La media delle ore di formazione di ciascun partecipante è in linea con il dato del biennio precedente. Le tematiche dei corsi di formazione frequentate risultano essere specifiche e correlate al Servizio di appartenenza. Si evidenzia che nel corso dell'anno 2024, sono state organizzate n. 2 giornate formative rivolte al Segretario Generale, ai Dirigenti ed ai Funzionari di ruolo della Provincia di Fermo sulle cosiddette "Soft skills".

Per quanto concerne le attività formative, oltre a quelle a titolo oneroso/gratuito erogate dai vari Enti di Formazione, dalla Scuola di Formazione della Regione Marche, dall'UPI, dalla SNA, in questa sede giova evidenziare il Programma INPS Valore PA, che consente alle Pubbliche Amministrazioni l'adesione ad iniziative formative gratuite, da attivarsi annualmente, individuate dall'INPS all'esito di un procedimento amministrativo di ricerca e selezione.

I corsi sono rivolti ai dipendenti pubblici che hanno necessità di formazione in ordine a materie utili per lo sviluppo della Pubblica Amministrazione ovvero di approfondire le proprie conoscenze in specifiche tematiche.

Le iniziative formative sono di complessità media (primo livello) e di alta formazione (secondo livello) e prevedono modalità di fruizione frontale in

aula o a distanza in modalità telematica e durata di 40, 50 o 60 ore complessive.

Si tratta di una iniziativa molto importante perché, in un contesto di risorse finanziarie limitate, consente alle Pubbliche Amministrazioni di accedere ad una formazione qualificata a titolo gratuito e focalizzata sulle tematiche di maggior interesse per la Pubblica Amministrazione, in linea con le priorità formative definite dal quadro normativo oggetto del successivo paragrafo.

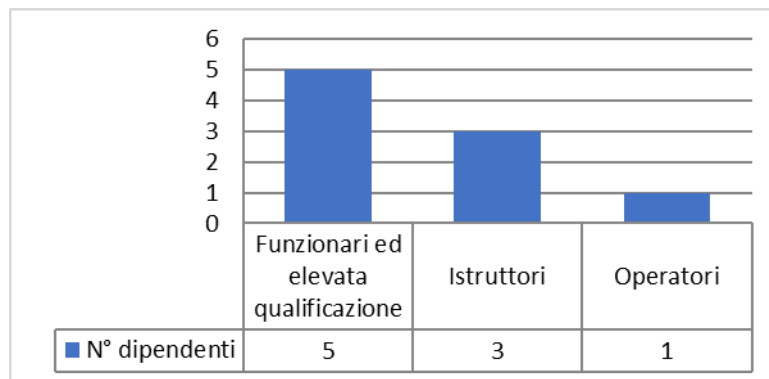
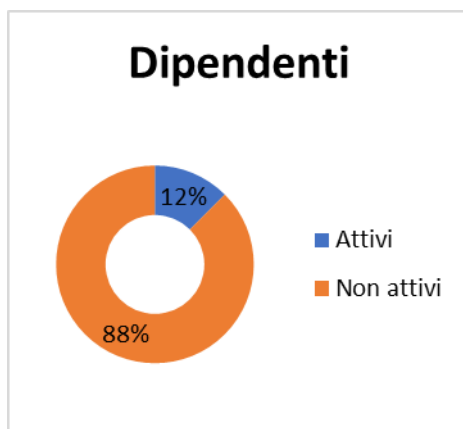
La Provincia di Fermo ha aderito regolarmente al Programma INPS Valore PA nel corso dell'ultimo decennio, con cadenza annuale. Nel corso dell'anno 2024 è aumentato il numero dei dipendenti iscritti a corsi del Programma Valore PA. Tale incremento, stante l'avvio dei corsi nell'anno successivo a quello di adesione, si registrerà nell'anno 2025.

Un discorso a parte merita la formazione effettuata mediante la piattaforma Syllabus, oggetto dello specifico monitoraggio di seguito rappresentato. Al 31/12/2024 risultano inseriti, e quindi abilitati, n. 72 dipendenti, di cui 25 non hanno ancora provveduto ad effettuare la registrazione sul portale.

Ambito transizione DIGITALE

Al 31/12/2024, n. 9 dipendenti hanno eseguito l'assessment e fruito della formazione, avviando e/o concludendo i corsi ivi disponibili.

Il personale impegnato risulta prevalentemente appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione.



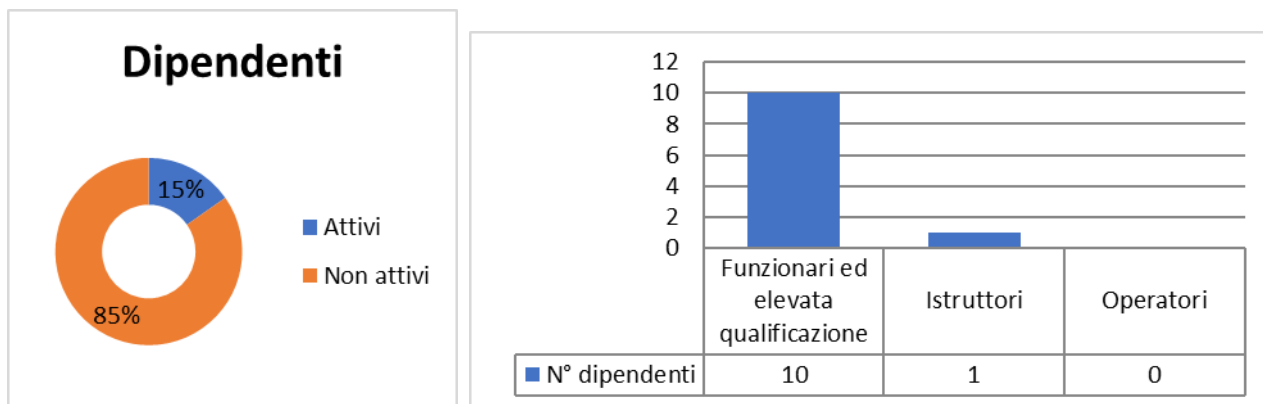
Ambito transizione ECOLOGICA

Nessun dipendente ha avviato e/o concluso corsi.

Ambito transizione AMMINISTRATIVA

Al 31/12/2024, n. 11 dipendenti hanno eseguito l'assessment e fruito della formazione, avviando e/o concludendo i corsi ivi disponibili.

Il personale impegnato risulta in preponderanza appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione.

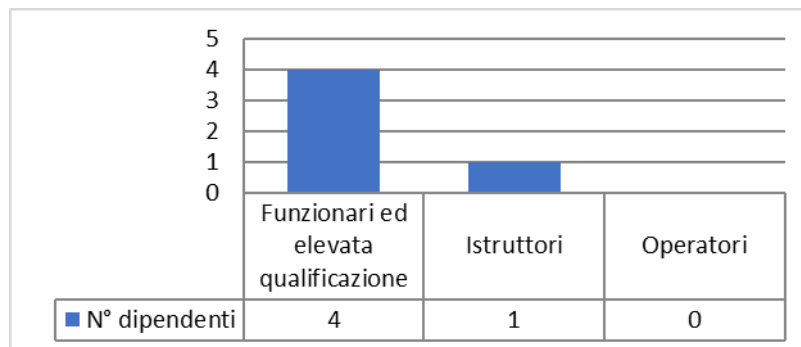
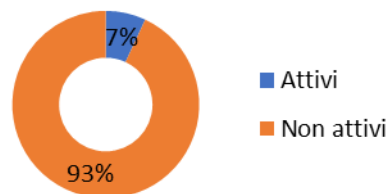


Ambito PRINCIPI e VALORI della PA

Al 31/12/2024 risulta la partecipazione attiva di n. 5 dipendenti.

Come nell'ambito amministrativo il personale impegnato risulta in preponderanza appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione.

Dipendenti



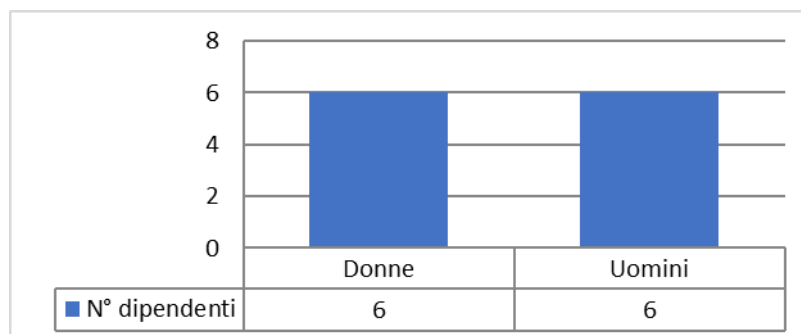
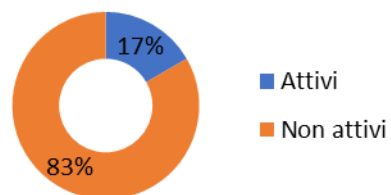
Corsi singoli

RIFORMA MENTIS

Al 31/12/2024 n. 12 dipendenti hanno avviato e/o concluso il corso.

Il personale impegnato risulta equamente suddiviso tra uomini e donne.

Dipendenti

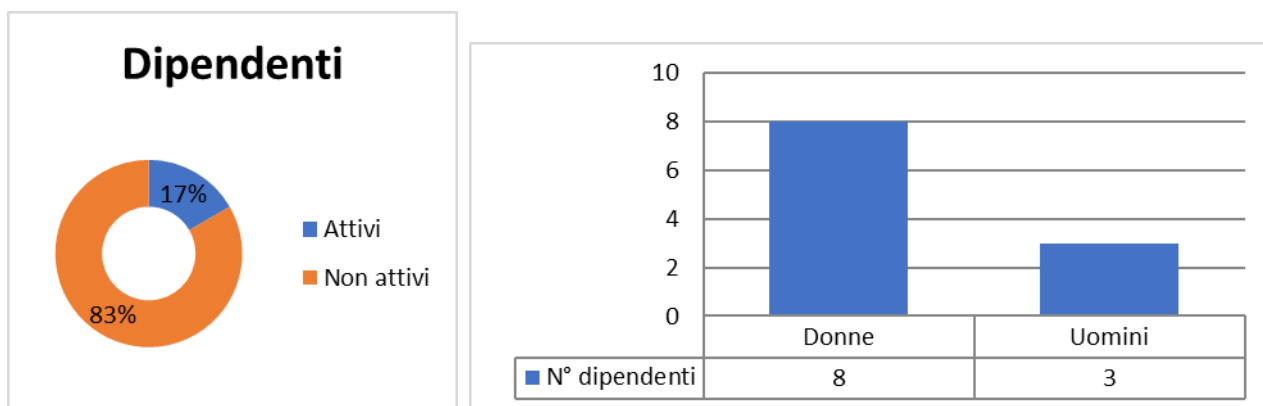


Introdurre all'intelligenza artificiale

Si tratta di un corso reso disponibile liberamente a tutti i dipendenti sulla piattaforma Syllabus a partire dalla seconda metà del mese di novembre 2024. Nonostante il ristretto periodo di monitoraggio si rileva comunque una buona partecipazione ed un interesse a comprendere i concetti di questa nuova tecnologia digitale, nonché le sue potenzialità e rischi.

Al 31/12/2024 risulta una partecipazione attiva di 11 dipendenti che hanno avviato e/o concluso il corso.

Emerge un iniziale maggiore interesse da parte delle donne.



Per quanto concerne la formazione sulla sicurezza, nel triennio 2022-2024, coerentemente con quanto stabilito dal D. Lgs. 81/2008, sono stati effettuati l'aggiornamento del Rappresentante lavoratori sicurezza e la formazione e l'aggiornamento alle seguenti figure: preposti, addetti al primo soccorso amministrativi, addetti antincendio. E' stata inoltre erogata la formazione iniziale ai neo assunti.

Da quanto esposto nel presente paragrafo, si evince che le attività formative dell'anno 2024 sono state realizzate coerentemente con le direttrici del Piano formativo 2024, così come definite del PIAO 2024-2026 approvato con decreto del Presidente n. 11 del 31/01/2024 e di seguito sintetizzate:

- a) Formazione/aggiornamento in specifiche tematiche, a valere sulle risorse di bilancio e sulle attività formative gratuite rese disponibili da eventuali Enti, quale la Regione Marche tramite la Scuola di Formazione degli Enti Locali.

- b) Formazione/aggiornamento finalizzata ad accrescere le competenze digitali, tramite il progetto Syllabus per la formazione digitale.
- c) Formazione focalizzata sulle cosiddette soft skills mediante risorse di bilancio e mediante adesione ai corsi di formazione gratuiti proposti dall'INPS per l'anno 2023 attraverso il Programma ValorePA, anche in riferimento all'implementazione del lavoro agile, alla cui sezione si rinvia.
- d) Formazione/aggiornamento in materia di salute e sicurezza.

4. Definizione aree di competenza formativa prioritarie e programmazione interventi formativi

a) Attività formativa finalizzata a sviluppare le competenze del personale pubblico funzionali alla realizzazione della transizione digitale:

Transizione digitale	Destinatari	Modalità di erogazione della formazione e risorse attivabili	Indicatore	Tempistica
Competenze informatiche	Tutti i dipendenti ad eccezione degli operatori esperti con profilo di natura tecnica che espletano regolarmente servizio lavorativo su strada	Programma Syllabus – FAD asincrona	% dipendenti che hanno terminato almeno un livello di almeno un programma dell'area tematica "Transizione digitale".	2025
Utilizzo dell'intelligenza artificiale nella Pubblica Amministrazione	Prioritariamente, Dirigenti e dipendenti dell'Area Funzionari ed Elette	a) Programmazione a INPS Valore PA b) Corsi specifici gratuiti (organizzati eventualmente da	a) Partecipazione di almeno un dipendente/anno per Settore al corso INPS Valore PA sulla tematica i corsi hanno una cadenza	2025 2026 2027

	Qualificazioni	UPI, SNA, Scuole Regionali Formazione della Regione Marche) o a pagamento	annuale. b) Partecipazione di almeno 1 dipendente/anno.	
Transizione digitale piano per l'informatica, gestione documentale digitale/digitalizzata ,	Tutti i dipendenti ad eccezione degli operatori esperti con profilo di natura tecnica che espletano regolarmente servizio lavorativo su strada	a) Programma a INPS Valore PA b) Corsi specifici gratuiti (organizzati eventualmente da UPI, SNA, Scuole Regionali Formazione della Regione Marche) o a pagamento	a) Partecipazione di almeno un dipendente/anno per Settore al corso/corsi INPS Valore PA sulla tematica. b) Partecipazione di almeno 1 dipendente/anno.	2025 2026 2027
Cybersecurity privacy	Dipendenti individuati dai Dirigenti	a) Corso specifico in modalità FAD, webinar o in presenza	a) Partecipazione di almeno 1 dipendente/Settore	2025

b) Attività formativa finalizzata a sviluppare le competenze del personale pubblico funzionali alla realizzazione della transizione amministrativa:

Transizione amministrativa	Destinatari	Modalità di erogazione della formazione e risorse attivabili	Indicatore	Tempistica
Codice dei contratti pubblici	I dipendenti Area "Istruttori" ed Area "Funzionari ed Elevanti Qualificazioni" con compiti	a) Programma Syllabus – FAD asincrona b) Formazione espletata da dipendenti interni a favore degli altri c) Corsi di	a) % dipendenti che hanno terminato almeno un livello di almeno un programma dell'area tematica "Transizione amministrativa". b) n. 1 giornata di formazione espletata da	2025

	tecnico-amministrativi individuati dai Dirigenti, con particolare attenzione ai neo assunti	formazione specifici gratuiti ed a pagamento, a valere sui competenti capitoli di Bilancio	dipendenti interni a favore degli altri. c) Organizzazione di n. 1 giornata formativa con un esperto esterno a favore dei dipendenti della Provincia di Fermo e degli altri Enti locali provinciali.	
Redazione di atti amministrativi	I dipendenti Area “Istruttori” ed Area “Funzionari ed Elevate Qualificazioni” con compiti di responsabilità di istruttoria e/o di procedimento, con particolare riferimento ai neo assunti	a) Formazione espletata da dipendenti interni a favore degli altri	a) n. 1 giornata di formazione espletata da dipendenti interni a favore degli altri nel corso dell’anno 2025.	2025
La semplificazione dei procedimenti amministrativi e delle procedure - reingegnerizzazione dei processi	Segretario Generale e Dirigenti	a) Corso formativo in presenza o, in subordine, in modalità webinar.	a) n. 1 giornata di formazione da effettuare nell’anno 2026.	2026
Anticorruzione, Trasparenza, Etica Pubblica – Formazione di base	Tutti i dipendenti	a) Corso formativo in presenza tenuto dal Segretario Generale	a) n. 1 giornata di formazione da effettuare nell’anno 2025	2025
implementazione di	Tutti i	a) Corso	a) n. 1 corso	2025

nuovi modelli di lavoro pubblico – il lavoro agile	dipendenti coinvolti in progetti di lavoro agile	formativo modalità webinar, FAD	formativo per i dipendenti in lavoro agile	
Reclutamento, gestione, sviluppo delle risorse umane, benessere organizzativo	Segretario Generale, Dirigenti, dipendenti interessati	a) Corso formativo modalità webinar, FAD, in presenza	a) n. 1 corso formativo per almeno uno tra il Segretario Generale ed i Dirigenti; n. 1 corso formativo per almeno n. 1 dipendente.	2025 2026 2027
La gestione delle risorse finanziarie e la contabilità pubblica, l'acquisizione e la gestione dei fondi europei	Dirigenti, dipendenti Area "Funzionari ed Elevate Qualificazioni" ed Area "Istruttori" dei Servizi interessati	a) Programma INPS Valore PA b) Corsi di formazione specifici gratuiti ed a pagamento, a valere sui competenti capitoli di Bilancio	a) Partecipazione di almeno un dipendente/anno. b) Partecipazione di almeno 1 Dirigente ed 1 dipendente/anno.	2025 2026 2027
Gestione e rendicontazione dei Fondi PNRR	Dirigenti, dipendenti Area "Funzionari ed Elevate Qualificazioni" ed Area "Istruttori" impiegati nell'attività di rendicontazione	a) Corso in presenza o in modalità webinar	a) Organizzazione di n. 1 giornata formativa nell'anno 2025	2025

c) Attività formativa finalizzata a sviluppare le competenze del personale pubblico funzionali alla realizzazione della transizione ecologica:

Transizione ecologica	Destinatari	Modalità di erogazione della formazione e risorse attivabili	Indicatore	Tempistica
	I dipendenti del Settore II – “Servizio Gestione Rifiuti e Bonifica Siti”, Servizio “Energia Ispezioni Impianti Termici e Fonti Rinnovabili”, Servizio “Pianificazione territoriale”	a) Programma Syllabus – FAD asincrona	a) % dipendenti che hanno terminato almeno un livello di almeno un programma dell’area tematica “Transizione amministrativa” .	2025 2026 2027

d) Attività formativa finalizzata a sviluppare le cosiddette soft skills:

Sviluppo delle capacità comunicative	Destinatari	Modalità di erogazione della formazione e risorse attivabili	Indicatore	Tempistica
	Istruttori, Funzionari ed Operatori Esperti area amministrativa	a) Corso in presenza b) Programma INPS Valore PA c) Corsi di formazione specifici gratuiti ed a pagamento, a valere sui competenti capitoli di Bilancio	a) Organizzazione di n. 1 giornata formativa nell'anno 2025. b) Partecipazione di almeno un dipendente/anno per Settore al corso/corsi INPS Valore PA sulla tematica. c) La partecipazione agli altri corsi dipende dalla disponibilità degli stessi	2025
Sviluppo capacità di lavorare in gruppo	Operatori esperti area tecnica	a) Corso in presenza	a) Organizzazione di n. 1 giornata formativa nell'anno 2025.	2025

Gestione del tempo	Segretario Generale, Dirigenti, Funzionari	a) Corso in presenza	b) Organizzazione di n. 1 giornata formativa nell'anno 2026.	2026
--------------------	--	----------------------	--	------

e) Attività formative specifiche e connesse ai ruoli ricoperti

Si tratta di attività formative afferenti alle competenze tecnico-specialistiche dei dipendenti strettamente correlate al profilo professionale ed al Servizio di appartenenza. Tali attività formative possono essere erogate a titolo gratuito o oneroso a valere sul cap. 670 del Bilancio di previsione. La programmazione delle stesse dipende dai singoli Dirigenti.

f) Attività formative in materia di sicurezza

Nel corso del triennio 2025-2027 sarà effettuata la formazione rivolta ai dipendenti interessati, coerentemente con quanto stabilito dal D. Lgs. 81/2008.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 - 2027

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 - 2027

ALLEGATI

Allegati alla Sezione 2 “Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione”

2.2. Performance:

Allegato A Piano delle Azioni Positive - PAP 2024-2026

2.3. Rischi corruttivi e Trasparenza:

Allegato B Mappatura dei processi, valutazione e trattamento dei rischi (misure di prevenzione)

Allegato C Modello dichiarazione cause di inconferibilità e incompatibilità

Allegato D Obblighi di pubblicazione Sezione Amministrazione Trasparente

Allegati alla Sezione 3 “Organizzazione e Capitale Umano”

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Allegato 1 Piano Triennale Fabbisogni di Personale 2025-2027 Provincia di Fermo - assunzioni a tempo indeterminato e determinato non etero-finanziate

Allegato 2 Dotazione organica Provincia di Fermo