

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 - 2027

(art. 6, commi da 1 a 4, del Decreto-legge 9/06/2021, n. 80, convertito, in Legge. 6/08/2021, n. 113)



Indirizzo: Palazzo del Governo,

Via Umberto I, 13 – 73100 Lecce

Tel. 0832 6831

PEC: protocollo@cert.provincia.le.it

INDICE GENERALE

INDICE GENERALE	1
PREMESSA	1
SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE	3
Sottosezione 1.1 – Scheda anagrafica dell’amministrazione.....	4
SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	5
Sottosezione 2.1 – Valore Pubblico	6
Sottosezione 2.2 – Performance	88
Sottosezione 2.3 – Rischi Corruttivi e Trasparenza.....	122
(Parte Prima) - Prevenzione della corruzione	122
(Parte Seconda) - Trasparenza	196
SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	208
Sottosezione 3.1 – Struttura Organizzativa	209
Sottosezione 3.2 – Piano delle Azioni Positive (PAP).....	210
Sottosezione 3.3 – Organizzazione Del Lavoro Agile	223
Sottosezione 3.4 – Piano Triennale Dei Fabbisogno Di Personale.....	227
SEZIONE 4 – MONITORAGGIO	245
Sottosezione 4.1 – Monitoraggio.....	246
ALLEGATI	246

PREMESSA

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

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

Le finalità del 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.

In data 08/01/2025 è stato pubblicato sul sito web dell'Ente e nella sezione "Amministrazione trasparente", apposito avviso contenente la "Consultazione pubblica per l'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027" di riferimento alle Sottosezioni "Rischi corruttivi e trasparenza" e "Performance" della Sezione "Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione".

Il fine è di produrre, nel più ampio coinvolgimento degli attori esterni e interni portatori di interessi (stakeholders), azioni di accompagnamento alla predisposizione del suddetto aggiornamento.

Il PIAO 2025-2027 è stato trasmesso anche ai Dirigenti di Servizio, con invito a far pervenire al Segretario generale, nella qualità di RPCT, suggerimenti, proposte, indicazioni di interesse finalizzate all'aggiornamento del piano anticorruzione della sezione "Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione" per una piena consapevolezza e condivisione degli obiettivi della lotta alla corruzione e delle misure organizzative necessarie.

In esito a tali consultazioni non sono pervenuti suggerimenti o proposte.

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Sottosezione 1.1 – Scheda anagrafica dell'amministrazione

Denominazione	Provincia di Lecce
Indirizzo	Via Umberto I n. 13 - Lecce
C.F.	80000840753
Presidente	Stefano Minerva
Numero dipendenti	Al 31 dicembre 2024: 289
Numero abitanti	Al 31 dicembre 2024: 767.356
Telefono	0832/6831
Sito Internet	www.provincia.le.it
Pec	protocollo@cert.provincia.le.it

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1 – Valore Pubblico

Premessa

Il Valore Pubblico rappresenta il miglioramento del livello di benessere economico, sociale e ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici rispetto al livello di partenza, misurato attraverso l'insieme degli effetti positivi, sostenibili e duraturi sul territorio e sulla comunità di riferimento.

L'incremento del benessere reale della collettività si persegue attraverso il miglior utilizzo delle proprie risorse tangibili (umane, finanziarie, strumentali, tecnologiche, ecc.) e intangibili (capacità/competenze organizzative e relazionali, capacità di dare adeguate risposte alle esigenze della comunità amministrata, adozione di pratiche di prevenzione della corruzione, capacità di adottare scelte in linea con la sostenibilità ambientale, con l'innovazione, la semplificazione delle relazioni con il cittadino, ecc.).

Il termine Valore Pubblico si riferisce dunque alla vera missione istituzionale dell'Ente: un Ente crea Valore Pubblico solo quando riesce a gestire secondo economicità le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio tangibile e intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze del contesto, cioè alle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale.

Per creare Valore Pubblico, dunque, è necessario programmare, partendo da un'attenta analisi della comunità e dei suoi bisogni e armonizzando questi ultimi con le risorse disponibili. Si arriva così a definire il Piano dell'Amministrazione ovvero il "traguardo sociale" che il governo politico dell'Ente assume nei confronti della comunità. La caratteristica fondamentale del Valore Pubblico è determinata dal riferimento a specifici destinatari che possono essere intesi, sia singolarmente, relativamente ai bisogni la cui tutela è riconosciuta dall'ordinamento giuridico, sia nella dimensione collettiva intesa come comunità di riferimento. Misurare il Valore Pubblico permette dunque di capire quanto le azioni che l'Amministrazione sta portando avanti rispondano effettivamente ai bisogni della comunità (cittadini, imprese, associazioni, etc.) migliorando in modo apprezzabile la qualità della vita.

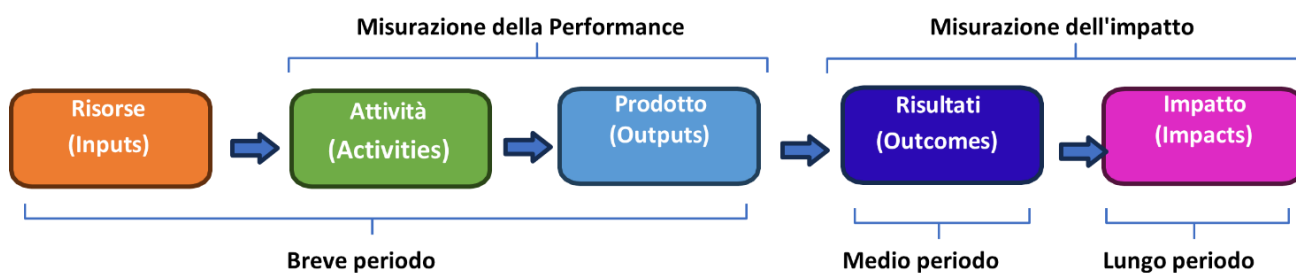


Figura 1 - Processo logico che collega le risorse (input) alle attività, le attività alle realizzazioni (output), le realizzazioni ai risultati (outcome) e i risultati ai cambiamenti (impatto)

Così come chiarito dall'articolo 3, comma 2, del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica n. 132/2022, per gli enti locali la sottosezione del PIAO sul valore pubblico fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del Documento Unico di Programmazione.

Il Documento Unico di Programmazione (DUP) costituisce infatti, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione (Bilancio di previsione, Piano Esecutivo di Gestione, PIAO, etc.), quale strumento che permette l'attività di guida strategica e operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo unitario le discontinuità ambientali e organizzative.

Analisi del contesto esterno

Lo scenario economico internazionale, italiano e regionale

Preliminarmente si ritiene opportuno delineare, seppur sinteticamente, lo scenario economico internazionale, italiano e regionale, in cui la Provincia di Lecce opera, sulla base delle più recenti informazioni statistiche ed analisi economiche ufficiali disponibili¹.

Nel 2023 lo scenario economico internazionale ha continuato ad essere caratterizzato da una forte incertezza, alimentata da tensioni geopolitiche e dagli effetti restrittivi della politica monetaria. Secondo le stime del Fondo Monetario Internazionale la crescita del Pil mondiale è stata pari al 3,2

¹ Fonti bibliografiche:

UPB (Ufficio Parlamentare di Bilancio), Note sulla congiuntura – Agosto 2024
 ISTAT, Le prospettive per l'economia italiana nel 2024-2025 – Giugno 2024;
 OCSE, Rapporto intermedio – Settembre 2024;
 ISTAT, Stima preliminare del PIL e dell'occupazione territoriale - Giugno 2024;
 ISTAT, Conti economici territoriali – Dicembre 2023

per cento, in rallentamento rispetto al 3,5 per cento del 2022. La crescita della produzione industriale a livello globale è stata sostanzialmente nulla, mentre il comparto dei servizi ha continuato a crescere, proseguendo la fase di espansione avviata con il completamento delle riaperture post pandemia. Nello stesso anno la dinamica inflazionistica mondiale ha registrato il +6,8 per cento in media d'anno, in discesa rispetto al picco del 2022 (+8,7 per cento), riflettendo soprattutto il calo delle quotazioni delle materie prime energetiche.

In generale nelle economie avanzate si è osservata una sensibile decelerazione rispetto al 2022, mentre in quelle emergenti si è verificato un lieve rafforzamento. Il rallentamento è stato meno accentuato negli Stati Uniti, dove il Pil è cresciuto del +2,5 per cento, e per l'economia cinese cresciuta del +5,2 per cento (+3,0 per cento nel 2022). È risultato più evidente invece in Europa, dove la crescita economica nel 2023 è stata modesta, +0,4 per cento, e in netta decelerazione dal +3,4 per cento dell'anno precedente. L'attività economica ha risentito negativamente della debolezza dei consumi, dell'attività manifatturiera e degli investimenti, sui quali ha pesato anche l'inasprimento delle condizioni creditizie. In particolare la recessione della Germania ha condizionato la crescita dei principali partner commerciali, tra cui l'Italia.

Nel 2024 l'economia internazionale sta procedendo nella fase di normalizzazione dopo i forti shock degli ultimi quattro anni. Nei primi mesi le principali economie avanzate mostrano una crescita moderata, sostenuta anche dal mercato del lavoro.

Per gli anni 2024 e il 2025 le previsioni del FMI sono di un modesto recupero nelle economie avanzate (+1,7 e +1,8 per cento rispettivamente) e il mantenimento di un ritmo di crescita superiore al +4 per cento annuo in quelle emergenti. Su queste previsioni pesano diversi elementi di rischio e incertezza, dai conflitti regionali (in particolare, le tensioni in Medio Oriente e la guerra in Ucraina), a una nuova impennata dei costi delle materie prime e una discesa più lenta del previsto dell'inflazione, dall'andamento dell'economia cinese (per la quale sono emersi rischi di deflazione accentuati dai problemi del settore immobiliare), a un possibile indebolimento dell'interscambio commerciale.

Nell'**area dell'euro** i primi mesi del 2024 hanno mostrato una modesta crescita. L'occupazione è su un sentiero di espansione ed il tasso di disoccupazione si va riducendo. Tuttavia il lento rientro dell'inflazione e la riduzione del costo del credito non hanno ancora consentito un riscontro sulla ripresa dei consumi privati e in generale della domanda interna. Di contro, il prezzo delle materie

prime ha mostrato rincari che hanno scontato il perdurare dei conflitti in Ucraina e in Medio Oriente, che alimentano l'incertezza sul piano geo-politico ed economico. Permangono le strozzature dell'offerta derivanti dalle tensioni nel Mar Rosso e dal riorientamento delle rotte commerciali, innalzando i tempi e i costi di spedizione.

La crescita del PIL dell'area euro è prevista del +0,7 per cento nel 2024 e del 1,3 per cento nel 2025 (Rapporto OCSE-Settembre 2024). Questa crescita dovrebbe essere sostenuta dalla ripresa dei redditi reali e dal miglioramento della disponibilità di credito. L'inflazione dovrebbe scendere al 2,4 per cento nel 2024 e al 2,1 per cento nel 2025.

Per quanto riguarda l'Italia, secondo la relazione della Banca d'Italia (Relazione annuale sul 2023 - Maggio 2024) nel 2023 il PIL è cresciuto in termini reali del +0,9 per cento, in netta decelerazione rispetto al 2022, quando il prodotto era aumentato invece del +4,0 per cento. Sul rallentamento dell'economia nazionale, che nella fase di ripresa dallo shock del 2020 era stata quella che tra le quattro maggiori dell'Unione europea aveva recuperato più velocemente, hanno inciso l'esaurirsi del recupero delle attività più colpite dalla pandemia, la debolezza della domanda mondiale e le condizioni monetarie più restrittive.

Il rallentamento del commercio internazionale ha influenzato in particolare la dinamica dell'industria in senso stretto, specie nelle produzioni a più alta intensità energetica. La ripresa nei servizi, inoltre, si è attenuata per la minore spinta proveniente dal comparto turistico-ricreativo e per la minore domanda legata alla flessione dell'attività industriale. Il valore aggiunto ha continuato invece a espandersi nei servizi immobiliari e di consulenza tecnico-professionale, oltre che nel comparto delle costruzioni: questi settori hanno maggiormente beneficiato delle misure di spesa del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e degli incentivi per la riqualificazione e il miglioramento dell'efficienza energetica degli edifici.

Il deciso rallentamento dei prezzi energetici, inoltre, ha guidato il processo di disinflazione, intensificatosi in autunno, quando l'inflazione è tornata al di sotto del 2,0 per cento.

Nel corso del 2023 l'occupazione è cresciuta a un tasso pari a quello dell'anno precedente (+1,8 per cento) ma superiore a quello del Pil. All'aumento dell'occupazione hanno contribuito sia la componente alle dipendenze (+2,0 per cento) sia quella autonoma (+1,3 per cento) che non ha tuttavia ancora recuperato i livelli pre-pandemici. Il traino dell'occupazione dipendente a carattere permanente e del lavoro autonomo ha spinto l'occupazione, soprattutto nella componente

femminile. Il tasso di occupazione (15-64 anni) ha registrato i valori più elevati dall'inizio della rilevazione (62,2 per cento in maggio), nella classe di età intermedia e in quella più anziana, ma è diminuito tra i più giovani.

Dal punto di vista demografico la popolazione residente in Italia al primo gennaio 2024 è pari a 58 milioni 990mila unità (dati provvisori), in calo di 7mila unità rispetto alla stessa data dell'anno precedente (-0,1 per mille abitanti). La variazione della popolazione nel 2023 rivela un quadro eterogeneo tra le ripartizioni: essa è negativa nel Mezzogiorno, dove è pari al -4,1 per mille, positiva nel Nord, dove la popolazione aumenta del 2,7 per mille, stabile nel Centro (+0,1 per mille).

Il processo di invecchiamento della popolazione è proseguito, al 1° gennaio 2024 la popolazione residente presenta un'età media di 46,6 anni, in crescita di due punti decimali (circa tre mesi) rispetto al 1° gennaio 2023. La popolazione ultra-sessantacinquenne costituisce il 24,3 per cento del totale, contro il 24 per cento dell'anno precedente. I ragazzi fino a 14 anni di età scendono al 12,2 per cento (dal 12,4 per cento), mentre gli individui in età attiva (15-64enni) costituiscono il 63,5 per cento del totale (come nell'anno precedente).

Nel **biennio 2024-2025**, secondo le previsioni ISTAT (Prospettive per l'economia italiana nel 2024-2025 – giugno 2024) l'economia italiana è attesa crescere moderatamente.

Il PIL dovrebbe aumentare del +1 per cento nel 2024 e del +1,1 per cento nel 2025, in leggera accelerazione rispetto al 2023. Questo incremento sarà sostenuto nel 2024 sia dalla domanda interna sia dalla domanda estera netta, con pari contributo, mentre nel 2025 sarà trainato principalmente dalla domanda interna.

I consumi privati continueranno a beneficiare del rafforzamento del mercato del lavoro e dell'incremento delle retribuzioni in termini reali, sebbene saranno frenati da un aumento della propensione al risparmio. Nel biennio si prevede una crescita dei consumi privati, moderata nel 2024 (+0,4 per cento) e in accelerazione nel 2025 (+1,0 per cento).

Gli investimenti fissi lordi mostreranno invece una decelerazione rispetto al 2023, dovuta alla riduzione degli incentivi fiscali all'edilizia, compensata dagli effetti delle misure del PNRR e dalla riduzione dei tassi di interesse.

L'occupazione dovrebbe crescere in linea con il PIL, con un aumento in termini di unità di lavoro del +0,9 per cento nel 2024 e del +1 per cento nel 2025. Per contro il tasso di disoccupazione dovrebbe calare dal 7,1 per cento del 2023 al 7,0 per cento nel 2025.

Per quanto riguarda l'inflazione, si prevede un ritorno graduale verso i target della BCE, con una forte decelerazione del deflatore della spesa delle famiglie residenti, che passerà dal +5,2 per cento del 2023 al +1,6 per cento nel 2024, seguito da un incremento moderato del +2 per cento nel 2025.

Nel complesso le previsioni ISTAT riflettono un cauto ottimismo, ma lo scenario economico delineato presenta rischi legati al contesto globale, caratterizzato da elevata incertezza e influenzata dalle tensioni geopolitiche.

PROSPETTO 1. PREVISIONI PER L'ECONOMIA ITALIANA – PIL E PRINCIPALI COMPONENTI

Anni 2022-2025, valori concatenati per le componenti di domanda; variazioni percentuali sull'anno precedente e punti percentuali

	2022	2023	2024	2025
Prodotto interno lordo	4,0	0,9	1,0	1,1
Importazioni di beni e servizi fob	12,9	-0,5	-0,1	2,8
Esportazioni di beni e servizi fob	10,2	0,2	2,0	2,8
DOMANDA INTERNA INCLUSE LE SCORTE	4,7	0,6	0,3	1,1
Spesa delle famiglie residenti e delle ISP	4,9	1,2	0,4	1,0
Spesa delle AP	1,0	1,2	0,6	0,5
Investimenti fissi lordi	8,6	4,7	1,5	1,2
CONTRIBUTI ALLA CRESCITA DEL PIL				
Domanda interna (al netto della variazione delle scorte)	4,7	2,0	0,7	0,9
Domanda estera netta	-0,6	0,3	0,7	0,1
Variazione delle scorte	-0,2	-1,3	-0,4	0,1
Deflatore della spesa delle famiglie residenti	7,7	5,2	1,6	2,0
Deflatore del prodotto interno lordo	3,6	5,3	2,4	2,1
Retribuzioni lorde per unità di lavoro dipendente	3,5	1,9	2,4	2,4
Unità di lavoro	3,7	2,2	0,9	1,0
Tasso di disoccupazione	8,0	7,5	7,1	7,0
Saldo della bilancia dei beni e servizi / Pil (%)	-1,6	1,4	3,0	3,5

Fonte: ISTAT, Le prospettive per l'economia italiana nel 2024-2025, 6 giugno 2024

In Italia la congiuntura economica si manifesta con effetti differenziati a livello territoriale anche per le diverse caratteristiche del tessuto produttivo locale. Secondo le stime di ISTAT (Stima preliminare del PIL e dell'occupazione territoriale – Giugno 2024) nel 2023 la crescita economica è stata più intensa nel Mezzogiorno, che nel 2022 aveva mostrato andamenti al di sotto della media nazionale, e nel Nord-Ovest. In particolare, il Pil è aumentato in volume dell'1,3 per cento nel

Mezzogiorno e dell'1 per cento nel Nord-Ovest, a fronte di dinamiche più contenute nel Nord-Est (+0,8 per cento) e, soprattutto, nel Centro (+0,5 per cento).

Le Costruzioni si confermano nel 2023 come il settore trainante dell'economia del Mezzogiorno, registrando nell'area una crescita del valore aggiunto del 4,6 per cento. Hanno contribuito alla positiva performance del Mezzogiorno anche i settori dei Servizi finanziari, immobiliari e professionali (+3,3 per cento), del Commercio, pubblici esercizi, trasporti e telecomunicazioni (+1,6 per cento) e degli Altri servizi (+0,9 per cento). Si sono registrati, invece, risultati negativi in Agricoltura, con un calo del valore aggiunto in volume del 3,2 per cento, e nell'Industria in senso stretto, la cui contrazione (-0,5 per cento) è stata, comunque, inferiore alla media.

Anche in termini occupazionali il Mezzogiorno è stata l'area che ha dato il contributo maggiore alla crescita, con un incremento degli occupati che ha raggiunto il 2,5 per cento. Più contenuto è risultato lo sviluppo dell'occupazione nelle restanti aree (Nord-Est +2 per cento, Nord-Ovest +1,5 per cento e Centro +1,2 per cento).

Il PIL pro capite nel Mezzogiorno rimane il più basso del Paese, con un valore nominale nell'anno 2022 inferiore a 22 mila euro annui (ISTAT, Conti economici territoriali – Dicembre 2023). Questo dato evidenzia una persistente disparità economica rispetto al Nord-ovest, dove il PIL pro capite ha raggiunto i 40,9 mila euro annui. Il reddito disponibile per abitante delle famiglie del Mezzogiorno è stato nello stesso anno di 16,1 mila euro annui, confermandosi il più basso del Paese e aumentando la distanza con il Centro-nord, dove il reddito disponibile per abitante è stato di 23,6 mila euro annui.

L'economia non osservata (definita dalla somma della componente sommersa e di quella illegale) ha un peso molto alto nel Mezzogiorno, dove nel 2021 ha rappresentato il 17,2 per cento del complesso del valore aggiunto rispetto ad una media italiana dell'11,7 per cento.

La tabella che segue mostra il Prodotto interno lordo e il Reddito disponibile delle famiglie per abitante, aggiornata ai più recenti dati ISTAT disponibili a livello regionale.

	2020		2021		2022	
	PIL per ab. (€/1000)	Reddito disponib. famig. per ab. (€/1000)	PIL per ab. (€/1000)	Reddito disponib. famig. per ab. (€/1000)	PIL per ab. (€/1000)	Reddito disponib. famig. per ab. (€/1000)
Piemonte	29,559	20,952	32,622	22,106	34,387	23,361
Valle d'Aosta	35,796	20,848	38,645	21,809	43,689	23,385
Lombardia	37,487	22,903	41,789	24,204	44,408	25,604
Provincia BZ	44,946	25,734	48,680	26,662	54,507	28,453
Provincia TN	37,142	21,440	40,042	22,420	44,235	23,909
Veneto	31,329	20,224	34,601	21,217	37,238	22,366
Friuli	30,425	20,732	33,765	22,008	36,033	23,283
Liguria	29,849	21,356	32,738	22,399	35,756	23,879
Emilia-Romagna	34,217	22,436	37,951	23,393	40,033	24,684
Toscana	29,245	19,954	32,268	21,028	35,075	22,392
Umbria	24,298	18,395	26,746	19,230	28,203	20,103
Marche	26,119	18,846	28,900	19,920	30,751	21,037
Lazio	32,381	20,056	34,651	21,133	37,181	22,280
Abruzzo	23,554	16,255	26,011	17,242	27,023	18,044
Molise	20,350	14,978	22,447	15,944	24,497	16,987
Campania	18,103	13,810	19,798	14,601	21,241	15,428
Puglia	18,037	14,709	19,940	15,431	21,589	16,242
Basilicata	20,818	14,823	24,171	15,531	27,751	16,355
Calabria	16,490	13,539	18,095	14,209	19,418	14,991
Sicilia	17,221	14,203	18,963	14,964	20,088	15,830
Sardegna	20,117	16,007	22,209	16,953	23,733	17,960
Italia	27,949	18,944	30,818	19,950	32,984	21,089
Nord-ovest	34,610	22,214	38,436	23,449	40,889	24,821
Nord-est	33,242	21,436	36,703	22,441	39,312	23,704
Centro	30,008	19,748	32,596	20,807	35,051	21,999
Sud	18,535	14,330	20,426	15,104	21,969	15,922
Isole	17,939	14,651	19,766	15,456	20,988	16,356

Tabella 1: PIL ai prezzi di mercato e Reddito disponibile delle famiglie per abitante - prezzi correnti (fonte: Istat)

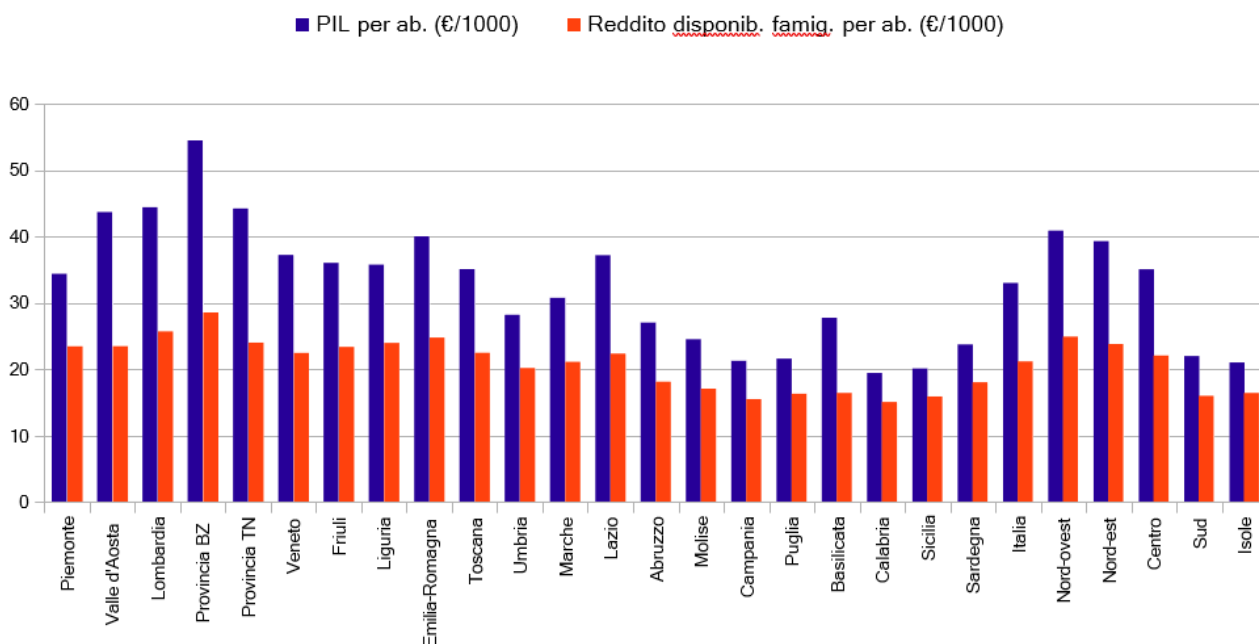


Diagramma 1: PIL prezzi di mercato e Reddito disponibile delle famiglie per abitante - Anno 2022 (fonte: Istat)

La popolazione

La popolazione legale residente nel territorio della provincia di Lecce ammonta a 775.348 unità (GU n. n. 53 del 3 marzo 2023). Al 1° gennaio 2024 è stimata da ISTAT essere pari a 767.356 unità.

Con i grafici seguenti si rappresenta l'andamento della popolazione residente al primo gennaio di ciascun anno:

Anni	Numero residenti
2003	790.170
2004	793.043
2005	797.683
2006	800.384
2007	803.154
2008	807.270
2009	809.901
2010	812.271
2011	814.923
2012	815.462
2013	812.490
2014	808.602
2015	804.812
2016	800.949
2017	796.925
2018	791.902
2019	786.408
2020	782.165
2021	776.230
2022	775.348
2023	771.230
2024 (stimata)	767.356

Tabella 2: Popolazione residente al 1° gennaio

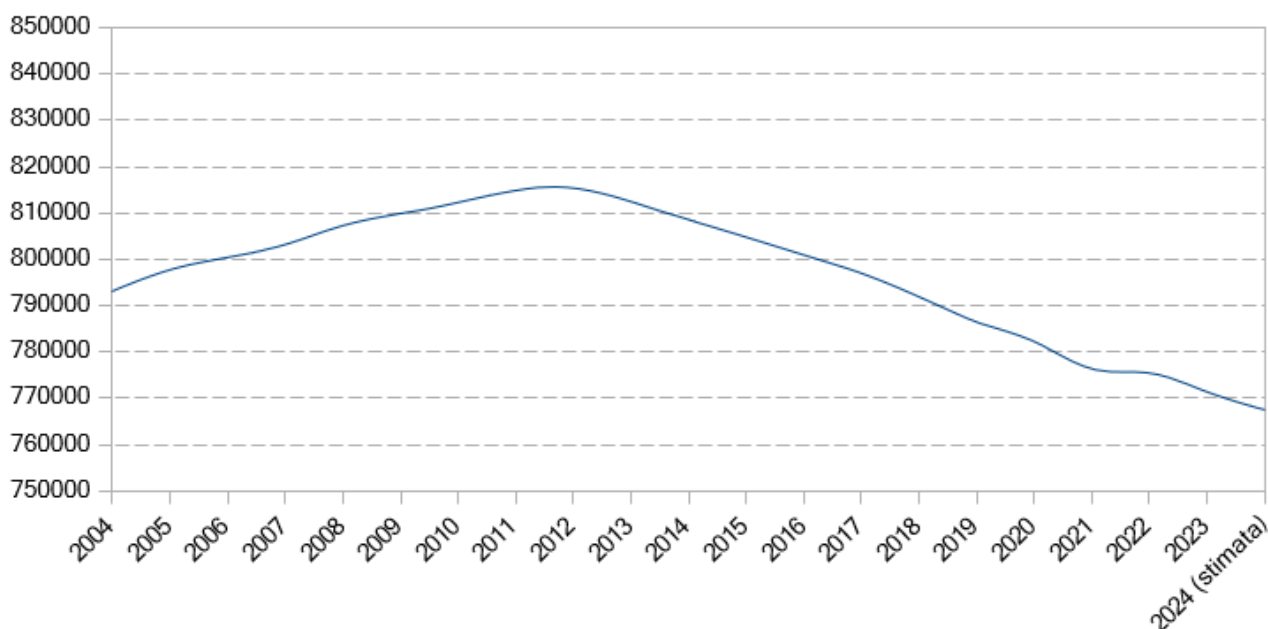


Diagramma 2: Andamento della popolazione residente

Il quadro generale della popolazione è descritto nella tabella seguente, dove si riporta anche l'incidenza delle diverse fasce d'età e il flusso migratorio verificatosi recentemente.

Popolazione legale censimento 2021 (GU n. 53 del 03 -03-2023)			775.348
Popolazione al 01/01/2022			771.230
	Di cui:	Maschi	371.083
		Femmine	400.147
Nati nell'anno (dato stimato)			4.622
Deceduti nell'anno (dato stimato)			9.281
Saldo naturale (dato stimato)			-4.659
Iscritti nell'anno (dato stimato)			17.965
Cancellati nell'anno (dato stimato)			17.180
Saldo migratorio (dato stimato)			785
Popolazione residente al 01/01/2023 (dato stimato)			767.356
	Di cui:	Maschi	369.639
		Femmine	397.717

Distribuzione per età al 01/01/2023 (dato stimato)	In età prescolare (<u>0</u> / 5 anni)	29.944
	In età scuola dell'obbligo (<u>6</u> / 14 anni)	57.016
	In forza lavoro (<u>15</u> / 29 anni)	115.285
	In età adulta (<u>30</u> / 64 anni)	365.187
	In età senile (<u>65</u> anni e oltre)	199.924

Tabella 3: Quadro generale della popolazione

Secondo il censimento 2022 sono presenti nella provincia 338.868 nuclei familiari, con una dimensione media di 2,3 componenti per famiglia, leggermente superiore al dato nazionale. La distribuzione delle famiglie per numero di componenti è la seguente:

Nr Componenti	Nr Famiglie	Composizione %
1	119.121	35,15%
2	91.127	26,89%
3	64.166	18,94%
4	50.584	14,93%
5 e più	13.870	4,09%
TOTALE	338.868	100,00%

Tabella 4: Composizione famiglie per numero componenti

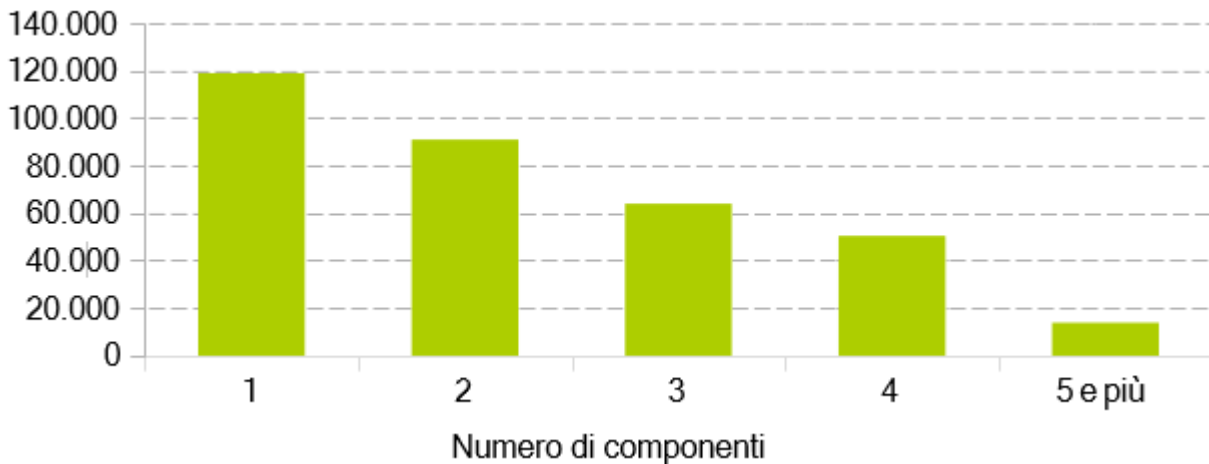


Diagramma 3: Famiglie residenti suddivise 1

Tra le tendenze demografiche più significative vi è sicuramente il progressivo invecchiamento della popolazione, che vede ridursi nel tempo la quota di abitanti di età inferiore ai 15 anni.

L'indice di vecchiaia, dato dal rapporto tra la popolazione di 65 anni e più e la popolazione fino a 14 anni di età, è un indicatore utile a valutare gli equilibri economici e produttivi di un territorio, in quanto permette di stabilire una relazione tra la popolazione non più produttiva, dal punto di vista economico, e quella che entrerà a breve termine a far parte della forza lavoro. Nella provincia di Lecce l'indice ha, nel corso degli anni, un andamento crescente, evidenziando il progressivo "invecchiamento" della popolazione e raggiungendo al 1° gennaio 2024 quota 229,9 per cento, superiore alla media nazionale pari invece, nello stesso periodo a 199,8 per cento.

L'indice di dipendenza strutturale rapporta la popolazione che per ragioni demografiche si presume non autonoma (fino a 14 anni e di 65 anni e più) alla popolazione che, con la propria attività, dovrebbe sostenerla (tra 15 e 64 anni), per cento. Nella provincia di Lecce l'indice di dipendenza della popolazione ha assunto nel tempo valori crescenti, in linea con la tendenza nazionale. Al 1° gennaio 2024 risulta pari a 59,7 per cento, superiore a quello rilevato mediamente in Italia (57,5 per cento).

Nel dettaglio, la popolazione residente al 01/01/2024 iscritta all'anagrafe dei comuni della Provincia di Lecce, suddivisa per classi di età e sesso, è così distribuita:

Classi di età	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine
< anno	2.405	2.239	4.644	51,8%	48,2%
1-4	10.285	9.559	19.844	51,8%	48,2%
5 -9	14.761	13.936	28.697	51,4%	48,6%
10-14	17.437	16.338	33.775	51,6%	48,4%
15-19	19.160	17.945	37.105	51,6%	48,4%
20-24	20.570	18.879	39.449	52,1%	47,9%
25-29	19.987	18.744	38.731	51,6%	48,4%
30-34	20.638	20.005	40.643	50,8%	49,2%
35-39	20.961	21.052	42.013	49,9%	50,1%
40-44	23.522	24.621	48.143	48,9%	51,1%
45-49	28.514	29.423	57.937	49,2%	50,8%
50-54	28.634	30.257	58.891	48,6%	51,4%
55-59	29.500	32.411	61.911	47,6%	52,4%
60-64	26.428	29.221	55.649	47,5%	52,5%
65-69	23.058	26.365	49.423	46,7%	53,3%
70-74	21.348	25.008	46.356	46,1%	53,9%
75-79	18.250	22.673	40.923	44,6%	55,4%
80-84	12.878	17.941	30.819	41,8%	58,2%
85 e più	11.303	21.100	32.403	34,9%	65,1%
TOTALE	369.639	397.717	767.356	48,2%	51,8%

Tabella 5: Popolazione residente per cla 1

L'età media della popolazione risulta pari a 47,5 anni. Il diagramma relativo alla “popolazione residente per classe di età e sesso”, mostra la contrazione delle classi di età più giovani e l’aumento progressivo di quelle più anziane.

In merito alla distribuzione territoriale degli abitanti, si rileva che nel capoluogo (Lecce) risiede il 12,3 per cento della popolazione. Nei restanti 3 comuni con popolazione superiore ai 20 mila abitanti (Nardò, Galatina e Copertino) vive nel complesso il 10,3 per cento dei residenti, mentre il 61,6 per cento vive nei 50 comuni di medie dimensioni (tra 5 e 20 mila abitanti). I comuni che contano meno di 5 mila abitanti sono in tutto 42 ed in essi risiede, nel complesso, il 15,8 per cento della popolazione.

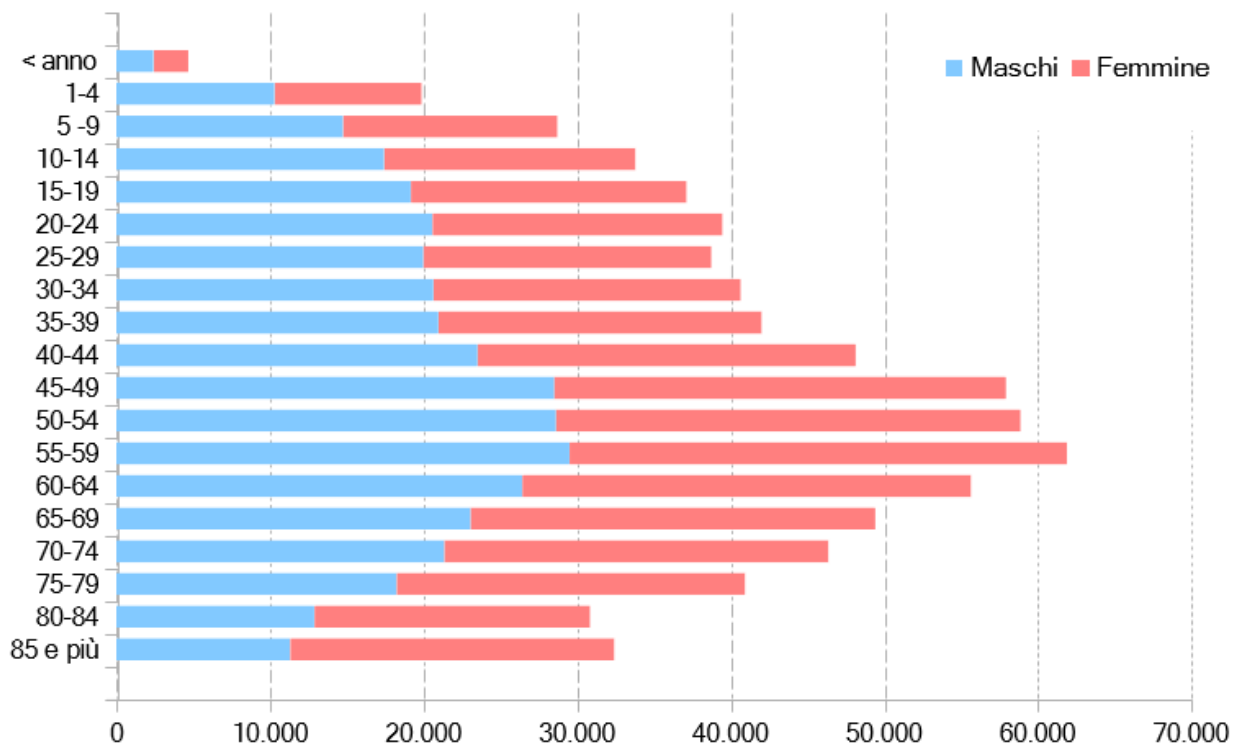


Diagramma 4: Popolazione residente per c 1

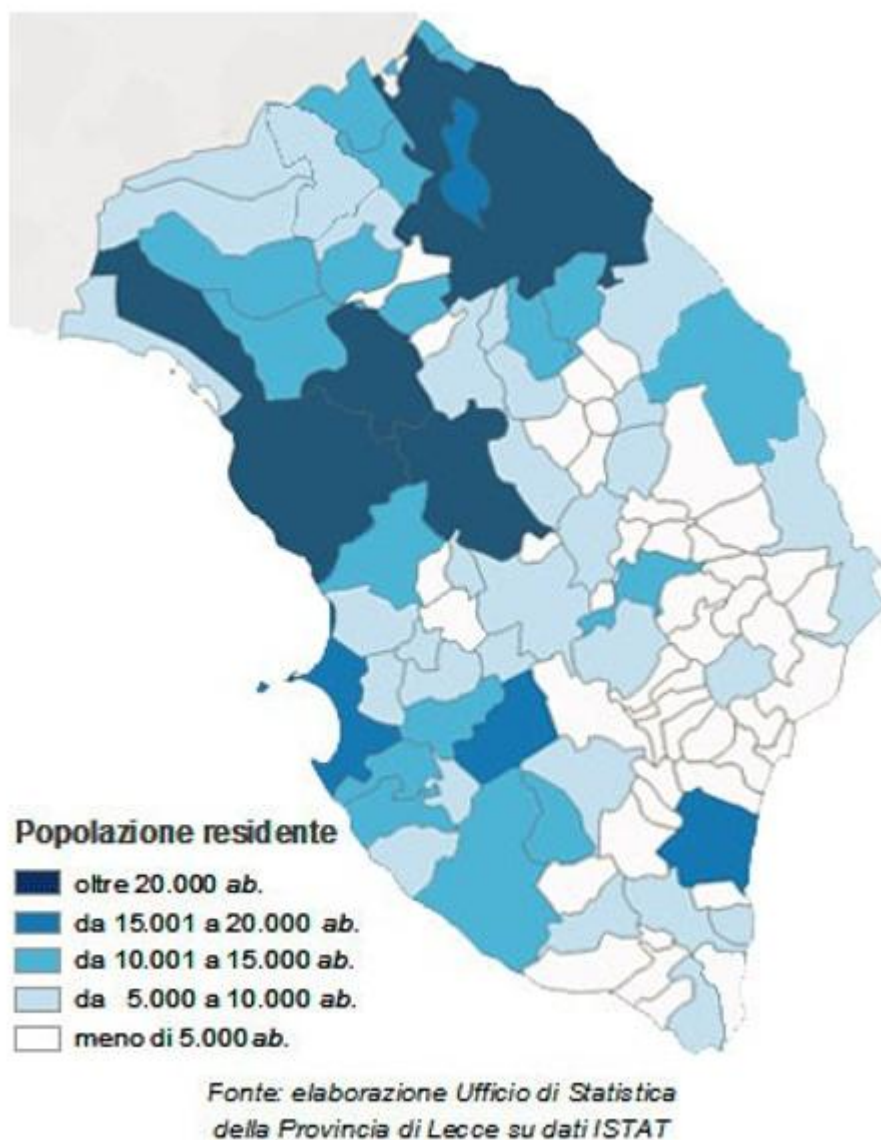


Diagramma 5: Popolazione residente al 1/1

Situazione socio-economica

In tema di **lavoro e condizione professionale della popolazione**, la provincia di Lecce nel 2023 ha visto occupato in media il 51,8 per cento dei residenti di età compresa tra i 15 e i 64 anni, per un totale di 258 mila unità. È risultato invece alla ricerca attiva di occupazione il 10,7 per cento degli ultra quindicenni.

Confrontando la situazione della popolazione maschile con quella femminile, si riscontrano delle differenze. Nella fascia 15-64 anni il 63,7 per cento dei maschi è risultato occupato, mentre questa condizione ha riguardato il 40,2 per cento delle femmine. D'altra parte una quota consistente della popolazione femminile è risultata appartenere alle non forze di lavoro (52,6%).

Popolazione di 15 anni e oltre per condizione professionale e sesso. Media 2023 (valori in migliaia)

SETTORE	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
Occupati	157	101	258
Persone in cerca di occupazione	13	18	31
Forze di lavoro	170	119	289
Non forze di lavoro (15-64 anni)	73	128	201
Tasso di occupazione (15-64 anni) - Val.	63,7	40,2	51,8
Tasso di disoccupazione - Val. %	7,8	14,9	10,7
Tasso di attività (15-64 anni) - Val. %	69,2	47,4	58,2
Tasso di inattività (15-64 anni) - Val. %	30,8	52,6	41,8
Fonte: Istat, Rilevazione Forze Lavoro			

Dal confronto con i dati dell'anno precedente emerge che nel 2023 la provincia ha visto **un buon incremento nel numero di occupati**. Infatti nell'anno il numero di occupati è aumentato del +5,7 per cento rispetto al 2022. Si è ridotta al contrario l'entità delle persone in cerca di occupazione e delle non forze lavoro, ossia di quanti non hanno un lavoro e non lo cercano.

Per quanto riguarda i settori di attività economica, il comparto dei servizi impegna il 70,3 per cento degli occupati totali. In particolare il 15,4 per cento lavora nel commercio e il 54,9 per cento negli altri servizi. L'industria impiega il 16,2 per cento e l'agricoltura il 3,8 per cento, evidenziando una netta prevalenza del settore terziario nell'economia locale.

Nel sistema produttivo della provincia sono attive oltre 65,4 mila imprese. Il comparto del commercio è quello che conta il maggior numero di unità (oltre 20,4 mila), gran parte delle quali (76,1 per cento) assume la forma giuridica di impresa individuale. Segue il settore delle costruzioni, che registra oltre 9.900 imprese, e quello dell'agricoltura, silvicoltura e pesca con 9.100 unità.

Considerando il numero di unità locali per sistema locale del lavoro, Lecce è il distretto che conta il maggior numero di unità (22.897). Nel sistema locale del lavoro di Lecce, inoltre, si raggiungono i più elevati livelli di valore aggiunto per addetto e retribuzione media per dipendente riscontrati in ambito provinciale. Tali valori, tuttavia, permangono notevolmente al di sotto della media italiana.

Imprese attive nella provincia di Lecce per divisione di attività economica e natura giuridica - II Trim. 2024

SETTORE	SOCIETA' CAPITALE	SOCIETA' PERSONE	IMPRESE INDIVID.	ALTRE FORME	TOTALE
A Agricoltura, silvicoltura pesca	362	325	8.202	211	9.100
B Estrazione di minerali da cave e miniere	19	11	14	1	45
C Attività manifatturiere	1.484	565	2.824	114	4.987
D Fornitura di energia elettrica, gas, ...	104	18	48	4	174
E Fornitura di acqua; reti fognarie, ...	68	16	39	11	134
F Costruzioni	2.544	453	6.636	287	9.920
G Commercio ingrosso e dettaglio; riparazione...	3.466	1.284	15.549	132	20.431
H Trasporto e magazzinaggio	268	55	669	76	1.068
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	1.886	700	3.294	95	5.975
J Servizi di informazione e comunicazione	565	84	430	86	1.165
K Attività finanziarie e assicurative	199	100	1.004	14	1.317
<u>L Attività immobiliari</u>	777	196	386	7	1.366
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	851	95	970	106	2.022
N Noleggio, agenzie di viaggio, supporto <u>imp...</u>	631	107	1.019	222	1.979
O Amministrazione pubblica e difesa ...				1	1
P Istruzione	109	45	134	129	417
Q Sanità e assistenza sociale	346	84	132	194	756
R Attività artistiche, sportive, intrattenimento ...	374	74	423	215	1.086
S Altre attività di servizi	199	157	3.035	63	3.454
TOTALE	14.259	4.371	44.832	1.970	65.432

Fonte: Elaborazione Ufficio di statistica della Provincia di Lecce su dati Camera di Commercio di Lecce

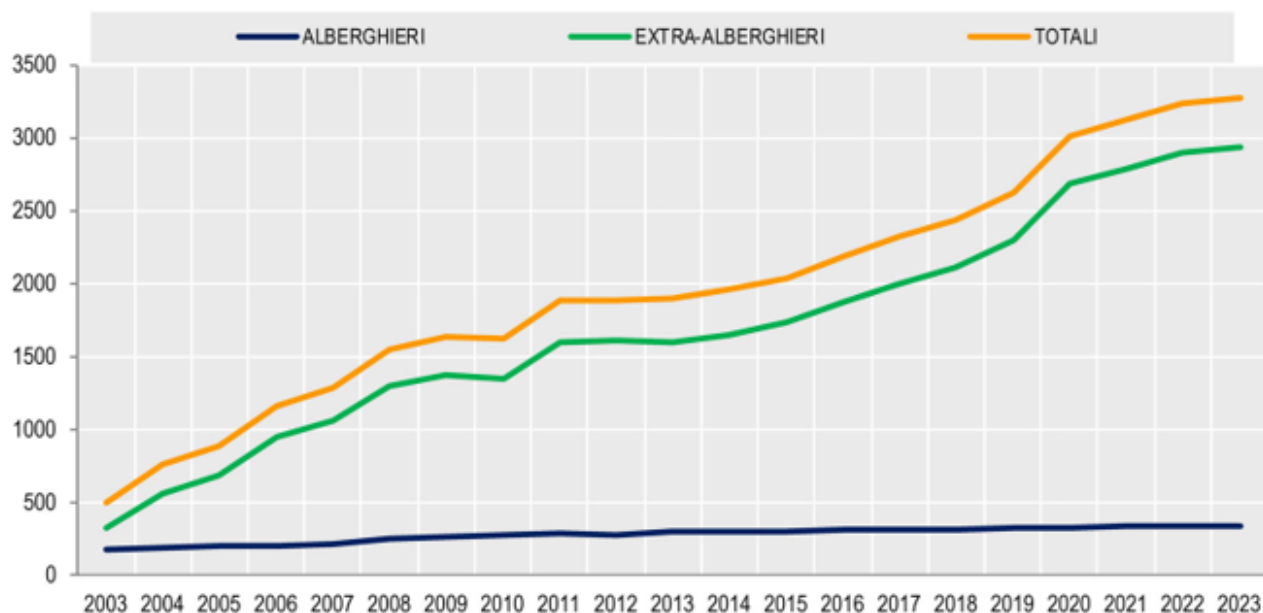
Sistemi locali del lavoro della provincia di Lecce: risultati economici delle imprese e delle multinazionali (Anno 2021)

Sistema Locale del Lavoro (SL)	Numero unità locali	Addetti	Valore aggiunto (migliaia di euro)	Valore aggiunto per addetto (migliaia di euro)	Retribuzione per dipendente (migliaia di euro)
CASARANO	5.377	16.712	528.418	31,619	18,112
COPERTINO	3.121	7.493	203.434	27,151	16,608
GAGLIANO DEL CAPO	2.303	5.484	135.184	24,650	15,129
GALATINA	4.478	11.632	353.391	30,382	18,596
GALLIPOLI	2.657	6.814	192.934	28,316	14,417
LECCE	22.897	66.845	2.350.697	35,166	20,313
MAGLIE	6.419	15.497	493.200	31,825	17,418
NARDÒ	4.055	11.808	389.212	32,963	18,454
OTRANTO	1.758	4.496	116.635	25,943	15,176
TRICASE	3.579	9.059	274.349	30,283	16,885
UGENTO	4.045	10.985	325.177	29,601	16,699
MEDIA ITALIA				52,605	26,722

Fonte: ISTAT, *Risultati economici delle imprese e delle multinazionali a livello territoriale - 2024*

Uno dei comparti provinciali che negli anni ha mostrato maggiore dinamicità è quello legato al turismo. Il numero degli esercizi ricettivi, in gran parte extra-alberghieri, è cresciuto passando dalle 502 unità del 2003 alle 3.270 del 2023 dimostrando il ruolo importante rivestito localmente dal comparto.

Esercizi ricettivi della provincia di Lecce, per tipologia. Anni 2003-2023



Fonte: Elaborazione Ufficio di Statistica su dati ISTAT e Pugliapromozione

In termini di flussi turistici, nel 2023 si sono registrati 1.280.786 arrivi turistici e 5.387.364 presenze turistiche, valori superiori rispetto a quelli rilevanti nel 2022. In particolare gli arrivi hanno registrato rispetto all'anno precedente un incremento del +8,7 per cento e le presenze del +6,0 per cento. Gli incrementi nei flussi turistici hanno riguardato tutti i mesi dell'anno. In termini assoluti gli incrementi maggiori si sono registrati per quanto riguarda gli arrivi nei mesi di Luglio, Settembre, Aprile e, per quanto riguarda le presenze, nei mesi di Luglio, Giugno, Agosto.

Flussi turistici mensili della provincia di Lecce. Anni 2019-2023

	Anno 2023		Anno 2022		Variazione assoluta		Variazione %	
	Arrivi	Presenze	Arrivi	Presenze	Arrivi	Presenze	Arrivi	Presenze
Gennaio	19.245	44.773	12.466	31.596	+6.779	+13.177	+54,4	+41,7
Febbraio	19.374	44.039	16.614	36.016	+2.760	+8.023	+16,6	+22,3
Marzo	25.579	57.095	20.484	48.810	+5.095	+8.285	+24,9	+17,0
Aprile	65.725	141.430	50.661	111.186	+15.064	+30.244	+29,7	+27,2
Maggio	94.895	242.352	84.872	211.531	+10.023	+30.821	+11,8	+14,6
Giugno	193.567	785.070	182.158	735.513	+11.409	+49.557	+6,3	+6,7
Luglio	272.382	1.385.561	253.421	1.319.382	+18.961	+66.179	+7,5	+5,0
Agosto	291.084	1.664.133	281.997	1.624.478	+9.087	+39.655	+3,2	+2,4
Settembre	176.588	715.699	160.604	679.180	+15.984	+36.519	+10,0	+5,4
Ottobre	71.221	194.578	69.387	181.313	+1.834	+13.265	+2,6	+7,3
Novembre	23.739	58.017	21.436	50.708	+2.303	+7.309	+10,7	+14,4
Dicembre	27.387	54.617	23.867	53.138	+3.520	+1.479	+14,7	+2,8
TOTALE	1.280.786	5.387.364	1.177.967	5.082.851	102.819	304.513	+8,7	+6,0

Fonte: Regione Puglia

Le condizioni socio-economiche sino ad ora evidenziate diventano particolarmente significative quando vengono lette in chiave di "benessere equo e sostenibile della provincia" attraverso l'individuazione ed il confronto di indicatori che valutino il progresso di una società non solo in termini economici, ma anche sociali ed ambientali, tenendo conto del grado di disuguaglianza e sostenibilità.

La Provincia di Lecce aderisce, tramite il proprio Ufficio di Statistica, al progetto nazionale "Il benessere equo e sostenibile delle province", realizzato in collaborazione con UPI e il Coordinamento degli Uffici di Statistica delle Province italiane (CUSPI). Il risultato della collaborazione è la pubblicazione annuale di un fascicolo nel quale sono presi in considerazione vari domini e numerosi indicatori che coprono i seguenti ambiti:

- Salute
- Istruzione e formazione
- Lavoro e conciliazione dei tempi di vita
- Benessere economico
- Relazioni sociali
- Politica e istituzioni
- Sicurezza
- Benessere soggettivo
- Paesaggio e patrimonio culturale
- Ambiente
- Ricerca e innovazione
- Qualità dei servizi

Di seguito sono riportati i principali risultati emersi nell'edizione più recente del fascicolo (Dicembre 2023) che consentono una articolata visione del contesto in cui la Provincia di Lecce opera.

Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia	
Aspettativa di vita	1	Speranza di vita alla nascita - Totale	anni	83,2	82,8	83,1
	2	Speranza di vita alla nascita - Maschi	anni	81,0	80,9	81,1
	3	Speranza di vita alla nascita - Femmine	anni	85,4	84,9	85,2
	4	Speranza di vita a 65 anni	anni	21,0	20,8	20,9
Mortalità	5	Tasso standardizzato di mortalità	per 10mila ab.	88,3	94,6	89,9
	6	Tasso standardizzato di mortalità per tumore - Maschi	per 10mila ab.	33,0	29,5	29,9
	7	Tasso standardizzato di mortalità per tumore - Femmine	per 10mila ab.	18,0	17,4	18,6
	8	Tasso standardizzato di mortalità 65 anni e più	per 10mila ab.	439,5	472,1	449,2
	9	Tasso standardizzato di mortalità per tumore (20-64 anni)	per 10mila ab.	8,3	8,2	7,8

Fonte: Istat (1-7,9); Elaborazione Cuspi da fonte Istat (8).

Anno: Stime 2023 (indicatori 1-4); 2021 (indicatori 5-9).

Nella provincia di Lecce la speranza di vita alla nascita, ossia la durata media della vita, è pari a 83,2 anni, superiore alla media di Puglia (82,8) e d'Italia (83,1). L'indicatore, pur non ancora pienamente allineato ai livelli precedenti la pandemia da COVID-19, mostra una ripresa del generale processo di miglioramento della longevità che aveva caratterizzato il passato.

Le donne vivono in media 85,4 anni e, analogamente a quanto accade altrove, sono più longeve rispetto agli uomini, per i quali la speranza di vita è di 81,0 anni.

































Per gli ultrasessantacinquenni della provincia l'aspettativa di vita è di 21,0 anni, superiore alla media dei coetanei dell'intera regione (20,8 anni) e al dato nazionale (20,9).

Sul fronte della mortalità, nel 2021, anno in cui la pandemia da COVID-19 ha continuato a mostrare i propri effetti, il tasso standardizzato è stato per la provincia pari ad 88,3 decessi per 10mila residenti, mentre in ambito regionale e nazionale il valore medio è stato superiore e pari rispettivamente a 94,6 e 89,9 decessi.

Nello stesso anno la mortalità per tumore ha registrato un tasso standardizzato per 10mila abitanti pari a 33,0 tra i maschi e 18,0 tra le donne, entrambi superiori al dato medio regionale (rispettivamente 29,5 e 17,4) e per la popolazione maschile anche a quello nazionale dove la media è di 29,9 per i maschi e 18,6 le donne.

Fonte: "Il benessere equo e sostenibile nella provincia di Lecce – 2024" Provincia di Lecce, Ufficio Statistica – CUSPI

Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia
Livello di istruzione	1     Giovani (15-29 anni) che non lavorano e non studiano (Neet)	%	20,4	22,2	16,1
	2     Persone con almeno il diploma (25-64 anni)	%	56,1	55,7	65,5
	3     Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni)	%	22,5	22,9	30,0
Competenze	4     Livello di competenza alfabetica degli studenti	punteggio medio	190,7	186,4	189,5
	5     Livello di competenza numerica degli studenti	punteggio medio	191,4	189,0	193,0
	6     Laureati in discipline tecnico-scientifiche (STEM)	per 1.000 ab.	20,0	18,6	17,8
	7     Dispersione scolastica implicita	%	5,6	5,8	6,6
Formazione continua	8     Popolazione 25-64 anni in istruzione e/o formazione permanente (Partecipazione alla formazione continua)	%	9,7	8,5	11,6

Fonte: Istat (indicatori 1-3, 8); INVALSI (indicatori 4, 5 e 7); Elaborazione Cuspi da fonte 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).

I giovani della provincia, di età compresa tra i 15 ed i 29 anni, non lavorano né studiano nel 20,4 per cento dei casi. A livello regionale il numero di Neet è mediamente superiore (22,2 per cento), mentre in ambito nazionale l'esclusione dei giovani dal lavoro e dall'istruzione risulta meno marcata, interessando il 16,1 per cento di essi.

Con riferimento al titolo di studio posseduto, tra gli adulti nella fascia di età 25 - 64 anni, la quota di quanti hanno conseguito il diploma di scuola secondaria superiore o titoli successivi, è, per la provincia, pari al 56,1 per cento. La quota è sostanzialmente allineata alla media pugliese (55,7 per cento), ma è inferiore a quella italiana (65,5 per cento), rispetto alla quale permane un distacco superiore ai nove punti percentuali.

Localmente, inoltre, i giovani dai 25 ai 39 anni che hanno completato un corso di studi universitario (istruzione terziaria) sono relativamente meno numerosi. Infatti, per provincia e regione, l'indicatore si attesta rispettivamente al 22,5 ed al 22,9 per cento, contro un corrispondente dato italiano superiore e pari al 30,0 per cento.

Il divario territoriale risulta attenuato, invece, per quanto riguarda il livello di competenza alfabetica e numerica degli studenti. Infatti i punteggi ottenuti nelle prove di valutazione Invalsi dai frequentanti le classi quinte della scuola secondaria superiore sono, per la provincia, migliori della media pugliese e, per quanto attiene la competenza alfabetica, superiori anche a quella italiana.

Anche in termini di dispersione scolastica implicita la provincia si distingue nel contesto regionale e nazionale: la quota di studenti che a conclusione del ciclo di tredici anni di studio non hanno raggiunto le competenze di base minime previste nelle prove Invalsi di matematica, italiano e inglese, è del 5,6 per cento, contro una media regionale del 5,8 e nazionale del 6,6.

Con riferimento al grado di competenza in ambito tecnico-scientifico, nella provincia i residenti che hanno conseguito nell'anno un titolo di livello terziario nelle discipline scientifico-tecnologiche costituiscono il 20,0 per mille dei giovani tra i 20 e i 29 anni. Si tratta di una quota che supera sia il dato regionale che quello nazionale, pari rispettivamente a 18,6 e 17,8 per mille.

Le attività di lifelong learning, misurate mediante la quota di adulti in età lavorativa che risultano impegnati nella formazione permanente, sono a livello locale meno diffuse rispetto alla media nazionale coinvolgendo il 9,7 per cento dei residenti nella fascia 25-64 anni.

Fonte: "Il benessere equo e sostenibile nella provincia di Lecce – 2024" Provincia di Lecce, Ufficio Statistica – CUSPI

Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia	
Partecipazione	1	Tasso di inattività (15-74 anni)	%	50,2	50,5	42,2
	2	Tasso di inattività giovanile (15-29 anni)	%	64,0	62,7	58,4
	3	Differenza di genere nel tasso di inattività (F-M)	punti percentuali	19,7	25,0	17,1
Occupazione	4	Tasso di occupazione (20-64 anni)	%	55,6	54,7	66,3
	5	Differenza di genere nel tasso di occupazione (F-M)	punti percentuali	-25,6	-29,6	-19,5
	6	Tasso di occupazione giovanile (15-29 anni)	%	28,3	28,0	34,7
	7	Giornate retribuite nell'anno (lavoratori dipendenti)	numero medio	215,3	226,9	244,4
Disoccupazione	8	Giornate retribuite nell'anno lavoratori dipendenti (F-M)	numero medio	-16,5	-19,3	-14,8
	9	Tasso di disoccupazione (15-74 anni)	%	10,7	11,6	7,7
	10	Tasso di disoccupazione giovanile (15-34 anni)	%	17,9	20,8	13,4
Sicurezza	11	Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente*	per 10mila occupati	12,0	12,0	10,0

* dato provvisorio

Fonte: Istat (indicatori 1-6 e 9-10); Elaborazione Cuspi da fonte Inps (indicatori 7-8); Inail (indicatore 11).

Anno: 2023 (indicatori 1-6, 9 e 10); 2022 (indicatori 7, 8 e 11).

Gli indicatori attinenti alle tematiche del lavoro mostrano nella provincia segnali di miglioramento rispetto al passato più recente, con un generale incremento dell'occupazione ed una riduzione dei fenomeni di inattività e disoccupazione, in particolar modo giovanile. Per alcuni aspetti, tuttavia, permane una situazione di criticità.

Il tasso di inattività, nella fascia 15-74 anni, è per la provincia pari al 50,2 per cento, un dato prossimo alla media regionale (50,5 per cento), ma superiore a quella nazionale (42,2), dalla quale si discosta di 8,0 punti percentuali. Ciò indica la presenza di un'ampia quota della popolazione che non appartiene alla forza lavoro, perché non occupata e non alla ricerca di lavoro. Il fenomeno riguarda in particolare i più giovani (15-29 anni), non attivi nel 64,0 per cento dei casi, più spesso di quanto accada in media per i coetanei italiani (58,4 per cento). Anche la componente femminile della popolazione si caratterizza per una minore partecipazione al mercato del lavoro rispetto a quella maschile, con una differenza tra i tassi di inattività dei due sessi che raggiunge i 19,7 punti percentuali. Lo scostamento è meno accentuato di quello osservato in ambito regionale (25,0 punti percentuali), ma superiore alla media italiana (17,1 punti).

In tema di occupazione, il tasso nella fascia 20-64 anni è pari a 55,6 per cento, superiore alla media regionale (54,7), ma al di sotto del dato nazionale (66,3). Anche per esso emergono disuguaglianze, che vedono in svantaggio le donne e le nuove generazioni. Per le prime, infatti, si riscontra un tasso di occupazione inferiore di ben 25,6 punti percentuali rispetto a quello maschile. I più giovani, inoltre, vedono lavorare solo il 28,3 per cento dei ragazzi nella fascia 15-29 anni.

Per i lavoratori dipendenti, il numero medio di giornate retribuite nell'anno è pari a 215,3 e risulta inferiore rispetto alla media regionale (226,9) e al dato nazionale (244,4). Le donne della provincia lavorano in media 16,5 giorni in meno rispetto ai colleghi maschi: una differenza di genere meno marcata nel contesto della Puglia (-19,3 giornate), ma più accentuata rispetto alla realtà italiana (-14,8 giornate).

Il tasso di disoccupazione nella fascia 15-74 anni è pari al 10,7 per cento e sale al 17,9 per cento nella fascia 15-34 anni. Entrambi i valori sono inferiori alle medie regionali (rispettivamente 11,6 e 20,8 per cento), ma più elevati di quelle italiane (7,7 e 13,4).

In tema di sicurezza sul posto di lavoro, infine, i dati riferiti alla provincia mostrano un tasso di infortuni mortali ed inabilità permanente sul lavoro pari a 12,0 casi registrati ogni 10mila occupati, allineato al dato della Puglia (12,0 casi), ma superiore a quello dell'Italia (10,0).

Fonte: "Il benessere equo e sostenibile nella provincia di Lecce – 2024" Provincia di Lecce, Ufficio Statistica – CUSPI

Benessere economico

Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia	
Reddito	1 ■	Reddito disponibile pro capite delle famiglie consumatrici	euro	15.440,29	16.241,49	21.088,62
	2 ■	Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti	euro	15.042,51	16.941,75	22.839,49
	3	Importo medio annuo delle pensioni	euro	9.446,98	10.990,84	13.990,04
	4	Pensioni di basso importo	%	25,50	22,64	20,36
Disuguaglianze	5	Differenza di genere nella retribuzione media dei lavoratori dipendenti (F-M)	euro	-4.689,93	-6.311,46	-7.922,04
Difficoltà economica	6 ■	Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie	%	0,87	0,72	0,57
Attrattività	7	Tasso di turisticità	giorni	6,6	4,1	7,0

Fonte: Istituto Tagliacarne (indicatore 1); Elaborazione Cuspi da fonte Inps (indicatori 2-5); Elaborazione Cuspi da fonte Banca d'Italia (indicatore 6). Elaborazione Cuspi da Istat (indicatore 7)

Anno: 1° gennaio 2024 (indicatori 3 e 4); 2023 (indicatore 6); 2022 (indicatori 1-2, 5, 7).

Dagli indicatori relativi al benessere economico emerge che i residenti nella provincia di Lecce dispongono in media di un reddito lordo pro-capite pari a 15.440,3 euro, inferiore alla media regionale (16.241,5) e distante da quella nazionale (21.088,6).

Il valore risente certamente dell'importo relativamente basso della retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti, pari, nella provincia, a 15.042,5 euro, contro una media regionale di 16.941,7 euro e nazionale di 22.839,5 euro. La differenza di quasi 8.000 euro annui, rispetto al dato italiano, è attribuibile sia alla diversa struttura dell'occupazione e della retribuzione che connota la provincia, sia al minor numero medio di giornate lavorate nell'arco dell'anno.

Anche l'importo medio annuo delle pensioni, pari nella provincia a 9.447,0 euro, è esiguo se confrontato con la media di Puglia (10.990,8 euro) e Italia (13.990,0). Localmente, inoltre, sono relativamente più numerosi gli assegni pensionistici di entità inferiore a 500 euro, i quali incidono sul totale per il 25,5 per cento, contro una media regionale del 22,6 per cento e nazionale del 20,4 per cento.

Nella remunerazione del lavoro dipendente emergono, nella provincia come altrove, disuguaglianze di genere. Le donne, infatti, percepiscono in media retribuzioni più basse (-4.689,9 euro annui). Le differenze di genere osservate localmente, tuttavia, si dimostrano più contenute rispetto a quelle rilevate mediamente in Puglia (-6.311,5 euro) e in Italia (-7.922,0 euro).

In termini di difficoltà economica, infine, i prestiti bancari concessi alle famiglie mostrano localmente un rischio di entrare in sofferenza pari allo 0,87 per cento della consistenza complessiva, rischio superiore alla media regionale (0,72 per cento) e nazionale (0,57).

Fonte: "Il benessere equo e sostenibile nella provincia di Lecce – 2024" Provincia di Lecce, Ufficio Statistica – CUSPI

Relazioni sociali

Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia	
Disabilità	1	Presenza di alunni disabili	%	3,0	3,6	3,6
	2	Presenza di alunni disabili nelle scuole di secondo grado	%	3,0	3,3	3,0
	3	Presenza postazioni informatiche adattate nelle scuole di secondo grado	%	76,0	82,7	77,1
Immigrazione	4	Acquisizioni di cittadinanza	%	2,3	3,0	4,2
Società civile	5	Diffusione delle istituzioni non profit	per 10mila ab.	53,4	48,3	61,0

Fonte: Istat (indicatori 1-3, 5); Elaborazione Cuspi su fonte Istat (indicatore 4)
Anno: 2022 (indicatori 3 e 4); 2021 (indicatori 1-2, 5).

In tema di integrazione scolastica degli alunni con disabilità, nelle scuole della provincia si osserva la presenza di una quota di studenti disabili, sul totale degli alunni, pari al 3,0 per cento, inferiore alle medie di Puglia ed Italia, pari entrambe al 3,6 per cento.

Considerando le sole scuole secondarie di secondo grado la quota di studenti disabili è pari al 3,0 per cento della popolazione scolastica, inferiore a quella regionale (3,3 per cento) e analoga al dato nazionale (3,0).

In tali istituti, inoltre, le postazioni informatiche adattate ai fini dell'utilizzo da parte di alunni con disabilità costituiscono il 76,0 per cento del totale, una quota inferiore alla media pugliese (82,7 per cento) e a quella italiana (77,1).

Riguardo agli immigrati ed al loro grado di integrazione, si osserva che il 2,3 per cento dei cittadini stranieri residenti ha ottenuto la cittadinanza nel corso dell'anno. Una quota inferiore a quella regionale (3,0 per cento) e nazionale (4,2 per cento).

La diffusione del non-profit delinea per la provincia un grado di partecipazione sociale e civile maggiore rispetto alla media regionale, ma al di sotto di quella nazionale. In particolare, nella provincia si contano 53,4 istituzioni non profit ogni 10mila abitanti, contro una frequenza regionale e nazionale rispettivamente di 48,3 e 61,0 unità.

Fonte: "Il benessere equo e sostenibile nella provincia di Lecce – 2024" Provincia di Lecce, Ufficio Statistica – CUSPI

Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia	
Inclusività Istituzioni	1	Amministratori donne a livello comunale	%	34,3	33,8	34,2
	2	Amministratori giovani (<40 anni) a livello comunale	%	22,5	22,4	24,4
Amministrazione locale	3	Amministrazioni provinciali: incidenza spese rigide su entrate correnti	%	29,5	20,1	22,7
	4	Amministrazioni provinciali: capacità di riscossione	per 1 euro di entrata	0,51	0,56	0,64

Fonte: Elaborazione Cuspi su fonte Ministero dell'interno (indicatori 1, 2); Elaborazione Cuspi su fonte MEF (indicatori 3 e 4).
Anno: 2023 (indicatori 1 e 2); 2022 (indicatori 3 e 4).

Gli indicatori di inclusività delle istituzioni misurano le capacità degli enti di inserire, tra i propri amministratori, rappresentanti provenienti da particolari fasce della popolazione, quali donne e giovani. Da essi si rileva che, nella provincia, la carica di consigliere comunale è rivestita da donne nel 34,3 per cento dei casi. Sebbene ancora distante dalla parità di genere, l'incidenza è lievemente superiore alla media regionale e nazionale, pari rispettivamente a 33,8 e 34,2 per cento. Inoltre, gli amministratori locali con meno di 40 anni di età sono localmente il 22,5 per cento del totale, una quota analoga alla media pugliese (22,4 per cento), ma inferiore a quella italiana (24,4).

Sotto il profilo della governance locale, i bilanci delle amministrazioni provinciali mostrano per Lecce che il 29,5 per cento delle entrate correnti è destinato a finanziare le cosiddette spese rigide, ossia le spese per ripiano del disavanzo, personale e debito. L'incidenza è superiore a quella mediamente rilevata a livello regionale (20,1 per cento) e nazionale (22,7).

Un ulteriore indicatore, sempre desunto dai bilanci delle amministrazioni provinciali, riguarda la capacità di riscossione, ossia il rapporto tra l'ammontare delle riscossioni in conto competenza e le entrate accertate. Tale indicatore, che risente sia della efficace ed efficiente gestione tributaria degli enti, sia della lealtà fiscale dei cittadini contribuenti, è pari per la provincia a 0,51 euro per un euro di entrata, un valore lievemente inferiore alla media pugliese ed italiana, pari rispettivamente a 0,56 e 0,64 euro.

Fonte: "Il benessere equo e sostenibile nella provincia di Lecce – 2024" Provincia di Lecce, Ufficio Statistica – CUSPI

Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia	
Criminalità	1	Tasso di omicidi volontari consumati	per 100mila ab.	0,3	0,7	0,6
	2	Tasso di criminalità predatoria	per 100mila ab.	14,5	27,6	43,5
	3	Truffe e frodi informatiche	per 100mila ab.	396,7	380,6	464,1
	4	Violenze sessuali	per 100mila ab.	8,8	8,0	10,7
Sicurezza stradale	5	Feriti per 100 incidenti stradali	%	145,4	153,5	134,7
	6	Feriti per 100 incidenti su strade extraurbane*	%	159,9	174,1	151,2
	7	Tasso di feriti in incidenti stradali	Per 1.000 ab.	3,2	3,6	3,8

* escluse le autostrade

Fonte: Istat.
Anno: 2022

In tema di criminalità, gli indicatori esaminati descrivono la provincia come un territorio generalmente più sicuro rispetto al contesto nazionale e per alcuni versi anche rispetto a quello regionale.

Il tasso di omicidi registrato dalla provincia è pari a 0,3 uccisioni ogni centomila abitanti, un valore inferiore al dato regionale (0,7 omicidi) e nazionale (0,6).

Nel complesso i reati predatori risultano nella provincia decisamente meno diffusi che altrove, registrandosi nell'anno 14,5 rapine denunciate per centomila abitanti, un tasso sensibilmente inferiore rispetto alla media pugliese (27,6) e soprattutto a quella italiana (43,5).

La situazione di vantaggio rispetto agli altri territori si attenua, invece, per i reati di truffa e frode informatica, per i quali la provincia, con 396,7 casi ogni centomila abitanti, supera la media regionale (380,6) pur rimanendo al di sotto di quella nazionale (464,1).

I reati di violenza sessuale, infine, hanno determinato nella provincia 8,8 denunce ogni 100 mila abitanti, un numero superiore a quello riscontrato in media in Puglia (8,0), e in Italia (10,7).

In tema di sicurezza stradale, nel territorio provinciale gli incidenti stradali hanno causato nell'anno 145,4 feriti ogni cento sinistri, mostrando un grado di pericolosità degli stessi inferiore alla media regionale (153,5 feriti), ma più elevato rispetto a quella nazionale (134,7).

Considerando i soli percorsi extraurbani (statali, regionali, provinciali o comunali, con esclusione delle autostrade), gli incidenti sono più rischiosi, osservandosi in media 159,9 feriti ogni cento sinistri. Anche per tali percorsi il numero medio di individui lesi risulta generalmente inferiore alla media regionale (174,1), ma superiore rispetto a quella nazionale (151,2).

In rapporto al numero dei residenti, il complesso dei feriti per incidente stradale è per la provincia pari a 3,2 individui ogni mille abitanti, lievemente inferiore a quello riscontrato in Puglia (3,6 feriti) e in Italia (3,8).

Fonte: "Il benessere equo e sostenibile nella provincia di Lecce – 2024" Provincia di Lecce, Ufficio Statistica – CUSPI

Paesaggio e patrimonio culturale

Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia	
Patrimonio culturale	1	Densità verde storico e parchi urbani di notevole interesse pubblico*	%	0,7	0,7	1,6
	2	Densità e rilevanza del patrimonio museale (anche a cielo aperto)	N. per 100 Km ²	0,3	0,2	1,5
	3	Presenza di biblioteche	N. per 100.000 ab.	19	16	22
	4	Dotazione di risorse del patrimonio culturale	N. per 100 Km ²	93,4	49,7	77,3
Paesaggio	5	Diffusione delle aziende agrituristiche	N. per 100 Km ²	14,1	4,9	8,6
	6	Aree di particolare interesse naturalistico (presenza)	%	35,4	54,1	56,7
	7	Impatto degli incendi boschivi	per 1.000 Km ²	2,3	2,3	2,4

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

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

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

Nel comune capoluogo la superficie urbana coperta da verde storico o da parchi di notevole interesse pubblico risulta pari allo 0,7 per cento della superficie urbana totale. Si tratta di una quota che, sebbene allineata a quella mediamente osservata nei capoluoghi di provincia pugliesi (0,7 per cento), risulta tuttavia ridotta nel confronto con la corrispondente media italiana (1,6).

In tema di beni culturali, l'indicatore di densità e rilevanza del patrimonio museale della provincia, che tiene conto sia dei flussi di visitatori attratti che del numero di strutture aperte al pubblico (musei, collezioni d'arte, gallerie, pinacoteche, monumenti e scavi archeologici), mostra per provincia e regione una minore concentrazione di risorse rispetto alla media nazionale. Come accade in gran parte delle aree del Mezzogiorno, infatti, il territorio risulta penalizzato dalla minore frequentazione dei propri beni museali.

Il numero di biblioteche presenti nella provincia è pari a 19 ogni 100 mila abitanti, superiore nel confronto con la corrispondente media della Puglia (16), ma sottodimensionato rispetto al dato dell'Italia (22).

La provincia si colloca meglio, invece, per quanto riguarda la dotazione complessiva di risorse del patrimonio culturale, ossia il numero dei beni immobili culturali, architettonici e archeologici, registrati nel sistema informativo "Vincoli in rete", che per la provincia è pari a 93,4 unità ogni 100 chilometri quadrati, superiore alla media di Puglia (49,7 unità) e Italia (77,3).

Relativamente al paesaggio, la diffusa presenza di aziende agrituristiche, in gran parte localizzate in prossimità della costa, può essere considerata un buon indice di orientamento del territorio alla valorizzazione delle sue risorse, specie costiere. In particolare, localmente si registra una densità di strutture pari a 14,1 aziende per 100 km², in crescita negli anni e notevolmente superiore alla media della Puglia (4,9 aziende), ma anche dell'Italia (8,6).

In tema di protezione delle risorse naturali e paesaggistiche, inoltre, si osserva che il 35,4 per cento dei comuni della provincia è interessato dalla presenza di aree terrestri di particolare interesse naturalistico incluse nella rete Natura 2000. Le corrispondenti medie di Puglia e Italia, tuttavia, risultano più elevate, pari rispettivamente a 54,1 e 56,7 per cento.

Gli incendi boschivi hanno percorso nell'anno di riferimento il 2,3 per mille del territorio provinciale, mostrando un impatto analogo a quello riscontrato nella regione e inferiore alla media nazionale (2,4).

Fonte: "Il benessere equo e sostenibile nella provincia di Lecce – 2024" Provincia di Lecce, Ufficio Statistica – CUSPI

Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia	
Qualità ambientale	1	Disponibilità di verde urbano	mq per ab.	9,9	10,6	32,8
	2	Superamento limiti inquinamento aria - PM2,5	µg/m³	14	6	83
	3	Superamento limiti inquinamento aria - NO2	µg/m³	22	30	9
Consumo di risorse	4	Consumo di elettricità per uso domestico	kwh per ab.	1.181,4	1.061,6	1.093,4
Sostenibilità ambientale	5	Energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili	%	56,2	68,1	34,6
	6	Produzione lorda degli impianti fotovoltaici	%	83,6	38,6	28,0
	7	Impianti fotovoltaici installati per kmq	N. per Kmq	10,1	4,7	5,3
	8	Capacità produttiva media per impianto fotovoltaico	Mwh	36,3	45,5	19,2
Rischio ambientale	9	Incidenza aree a pericolosità elevata e molto elevata PAI	%	0,6	3,1	8,7

Fonte: Istat (indicatori 1-3); Elaborazione Cuspi da fonte Tema (indicatori 4-6); Elaborazione Cuspi da fonte GSE (indicatori 7 e 8); Elaborazione Cuspi da fonte Ispra (indicatore 9).

Anno: 2023 (indicatori 7 e 8); 2022 (indicatori 1-6); 2021 (indicatore 9).

Gli indicatori di qualità e sostenibilità ambientale esaminati mostrano una realtà provinciale per alcuni versi migliore rispetto alla situazione mediamente riscontrata in ambito nazionale, soprattutto in tema di sostenibilità.

Considerando i soli comuni capoluoghi di provincia, i residenti a Lecce e negli altri centri pugliesi hanno a disposizione una estensione di verde urbano pari in media a 9,9 metri quadrati per abitante, inferiore alla dotazione media dei capoluoghi italiani pari, invece, a 32,8 metri quadrati. Relativamente alla qualità dell'aria, il valore più elevato della concentrazione media annua di particolato (PM2,5) rilevato tra tutte le centraline fisse per il monitoraggio è stato pari a 14,0 microgrammi per metro cubo. Il valore più elevato della concentrazione media annua di biossido di azoto (NO2), invece, a Lecce è risultato pari a 22,0 microgrammi per metro cubo, inferiore al valore regionale (30,0 microgrammi).

Riguardo al consumo di risorse naturali, nella provincia si osserva un consumo pro-capite di elettricità per uso domestico pari a 1.181,4 kilowattora per abitante, superiore alla media regionale (1.062,5) e nazionale (1.094,8).

Dal punto di vista della sostenibilità ambientale, si rileva che l'energia da fonti rinnovabili prodotta nella provincia copre gran parte dei consumi elettrici del territorio. Il rapporto tra energia sostenibile prodotta e consumi elettrici è infatti del 56,2 per cento, valore che, pur non superando la media regionale (68,1 per cento), si colloca ben al di sopra di quella nazionale (34,6). Per la provincia, l'energia elettrica prodotta da impianti fotovoltaici costituisce l'83,6 per cento dell'energia complessivamente prodotta da fonti rinnovabili (idrica, geotermica, fotovoltaica, eolica e bioenergie), una quota notevolmente al di sopra della media regionale (38,6 per cento) e nazionale (28,0). Il numero di impianti fotovoltaici installati, d'altra parte, è nella provincia pari a 10,1 unità per chilometro quadrato, maggiore rispetto alla media di Puglia (4,7) e Italia (5,3). La capacità produttiva media per impianto è di 36,3 megawattora, intermedia tra la capacità produttiva degli impianti regionali, mediamente superiore (45,5 megawattora) e quella degli impianti nazionali, decisamente inferiore (19,2).

Il rischio ambientale legato a frane o alluvioni appare per la provincia notevolmente più contenuto che altrove. Le aree con pericolosità da frana elevata o molto elevata costituiscono lo 0,6 per cento della superficie complessiva, a fronte di una incidenza regionale del 3,1 per cento e nazionale del 8,7 per cento.

Fonte: "Il benessere equo e sostenibile nella provincia di Lecce – 2024" Provincia di Lecce, Ufficio Statistica – CUSPI

Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia
Innovazione	1 ■ ■ ■ ■ Specializzazione produttiva in settori ad alta intensità di conoscenza	%	30,6	30,8	34,5
	2 ■ ■ ■ ■ Lavoratori della conoscenza	%		17,4	18,8
Ricerca	3 ■ ■ ■ ■ Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni)	per 1.000 laureati residenti	-32,5	-33,2	-4,5
	4 ■ ■ ■ ■ Mobilità dei laureati italiani Femmine (25-39 anni)	per 1.000 laureati residenti	-29,7	-30,5	-3,7
	5 ■ ■ ■ ■ Mobilità dei laureati italiani Maschi (25-39 anni)	per 1.000 laureati residenti	-36,7	-37,2	-5,6
Creatività	6 ■ ■ ■ ■ Imprese nel settore culturale e creativo	%	4,0	3,5	4,5
	7 ■ ■ ■ ■ Lavoratori nel settore culturale e creativo	%	4,3	4,2	5,8

Fonte: Elaborazione Cuspi da fonte 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).

In tema di innovazione, le imprese della provincia attive nei settori ad avanzata tecnologia del manifatturiero e nei servizi ad elevata intensità di conoscenza costituiscono il 30,6 per cento delle imprese del territorio. La quota è prossima a quella generalmente riscontrata in ambito regionale (30,8 per cento), ma inferiore alla media nazionale (34,5). Inoltre, il peso dei lavoratori della conoscenza, vale a dire la quota di quanti, in possesso di un titolo universitario, svolgono professioni scientifico-tecnologiche, è per la Puglia pari al 17,4 per cento degli occupati complessivi, contro una incidenza media a livello nazionale superiore e pari al 18,8 per cento.

Analogamente alle altre aree della Puglia e del Mezzogiorno, anche la provincia di Lecce si caratterizza per un numero di giovani laureati residenti che lasciano il territorio sensibilmente superiore a quanti rientrano. Ne deriva un tasso migratorio negativo pari a -32,5 per mille laureati nella fascia 25-39 anni. Tra essi sono soprattutto i maschi a mostrare una maggiore propensione a trasferirsi (-36,7 per mille) rispetto alle coetanee femmine (-29,7 per mille), come accade generalmente anche a livello regionale e nazionale.

Le imprese attive nel settore culturale e creativo costituiscono nella provincia il 4,0 per cento delle imprese totali, una quota intermedia tra quella meno elevata della Puglia (3,5 per cento) e quella, invece, superiore, dell'Italia (4,5 per cento). L'occupazione in attività culturali e creative, inoltre, incide per 4,3 per cento sull'occupazione provinciale, un valore allineato alla media regionale (4,2 per cento) ed inferiore a quella nazionale (5,8).

Fonte: "Il benessere equo e sostenibile nella provincia di Lecce – 2024" Provincia di Lecce, Ufficio Statistica – CUSPI

Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia	
Socio-sanitari	1 ■ ■ ■	Bambini 0-2 anni che usufruiscono di servizi per l'infanzia	%	15,2	11,6	16,8
	2 ■ ■ ■	Emigrazione ospedaliera in altra regione	%	9,3	9,2	8,3
	3 ■ ■ ■	Medici specialistici per abitante	per 10.000 ab.	26,6	30,6	34,1
	4 ■ ■ ■	Posti letto ospedalieri per abitante	per 10.000 ab.	29,6	30,4	32,7
	5 ■ ■ ■	Presenza di servizi per l'infanzia	%	85,4	85,2	64,4
Servizi collettività	6 ■ ■ ■	Interruzioni di servizio elettrico senza preavviso	n° medio	3,9	3,6	2,5
	7 ■ ■ ■	Dispersione da rete idrica	%	43,0	40,7	42,4
	8 ■ ■ ■ ■ ■	Raccolta differenziata di rifiuti urbani	%	63,8	58,6	65,2
	9 ■ ■ ■	Copertura della rete fissa di accesso ultra veloce a internet	%	28,9	51,8	59,6
Carcerari	10 ■ ■ ■	Indice di sovraffollamento degli istituti di pena	%	154,9	151,8	117,6
Mobilità	11 ■ ■ ■	Passeggeri annui TPL per abitante	n° medio	15,6	24,4	139,6

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

Gli indicatori sulla qualità dei servizi pubblici denotano per il territorio provinciale prestazioni simili a quelle riscontrate in ambito regionale, talvolta non allineate alla media nazionale.

In tema di servizi per l'infanzia, la percentuale di bambini fino a 2 anni di età che usufruisce dei servizi comunali di asilo nido, micronido o di prestazioni integrative è pari al 15,2%, valore che supera la media pugliese (11,6%) e riduce il distacco con quella italiana (16,8%). Nel complesso i comuni che offrono servizi per l'infanzia sono nella provincia l'85,4% del totale quota più elevata della media regionale (85,2%) e ben più alta di quella nazionale (64,4%).

Il sistema sanitario locale, pubblico e privato, conta 26,6 medici specialisti e 29,6 posti letto in istituti di cura ogni diecimila abitanti, meno numerosi rispetto alla media regionale (30,6 medici e 30,4 posti letto) e nazionale (34,1 medici e 32,7 posti letto). Considerando il tasso di emigrazione ospedaliera, inoltre, i nosocomi della provincia vedono il 9,3% degli utenti rivolgersi a strutture sanitarie al di fuori della Puglia, più spesso di quanto accada generalmente in Italia (8,3%).

Gli indicatori che hanno come oggetto public utilities evidenziano alcune criticità. Gli utenti del servizio elettrico subiscono annualmente in media 3,9 interruzioni accidentali senza preavviso, maggiore rispetto al regionale (3,6 interruzioni) e nazionale (2,5). Le reti di distribuzione idrica comportano perdite pari al 43,0% dell'acqua immessa, superiori rispetto alla media del 40,7% di Puglia e del 42,4% d'Italia. La quota di rifiuti urbani oggetto di raccolta differenziata, rispetto al totale dei rifiuti raccolti, è pari al 63,8%. Il dato supera la media pugliese (58,6%) pur rimanendo al di sotto rispetto al valore italiano (65,2)

L'accesso a internet con connessione di nuova generazione ad altissima capacità è potenzialmente garantito al 28,9% delle famiglie residenti nella provincia, un dato che dimostra un evidente gap rispetto al resto della Puglia e dell'Italia dove le famiglie servite costituiscono rispettivamente il 51,8% ed il 59,6%.

Gli istituti di pena localizzati nella provincia appaiono sovraffollati, contandosi in essi una presenza media di 154,9 detenuti ogni 100 posti disponibili. L'indicatore mostra un disagio comune a quello riscontrato in media in ambito regionale (151,8 detenuti) ma più critico rispetto al dato nazionale (117,6 detenuti).

La rete urbana di trasporto pubblico locale, riferita al solo capoluogo, trasporta in media 15,6 passeggeri per abitante, rispetto ad una media regionale di 24,4 e nazionale di 139,6.

Fonte: "Il benessere equo e sostenibile nella provincia di Lecce - 2024" Provincia di Lecce, Ufficio Statistica - CUSPI

Un focus sul contesto esterno abilitante rischi corruttivi è contenuto nell'apposita [Sottosezione 2.3](#)

[- Rischi Corruttivi e Trasparenza.](#)

Analisi del contesto interno

La Provincia nel contesto generale

Si sperava che il 2024 potesse essere l'anno in cui le Province avrebbero potuto contare sul superamento di una situazione di incertezza che si protrae da 9 anni. Purtroppo, nonostante gli appelli e le sollecitazioni rivenienti da più parti, si citano tra le tante quelle del Presidente della Repubblica, quelle del Consiglio d'Europa a seguito del "Quarto rapporto di monitoraggio della Carta Europea delle Autonomie Locali" e quelle della Corte dei Conti, nel suo parere rilasciato alla "Commissione Affari Costituzionali del Senato", tale costituzionalmente doverosa definizione legislativa non è stata attuata.

Pertanto, quasi con stucchevole ripetitività la Relazione per il Bilancio di Previsione 2025 -2027 si apre con la lagnanza di essere, le Province Italiane, Enti a valenza Costituzionale ancora sospesi e con formule elettorali, gestionali e finanziarie assolutamente inadeguate.

Ma vi è di più. Non solo non si è dato avvio alla riforma delle Province. Non solo non si sono fornite le risorse per compensare lo squilibrio tra capacità fiscale e fabbisogni standard segnalato negli anni precedenti, ma nel 2024 è stato imposto alle Province (e Città metropolitane) un concorso alla finanza pubblica pari a 50 milioni l'anno dal 2024 al 2028 (250 milioni totali). Questo taglio si somma a quelli previsti dalla cosiddetta "spending digitale" di 100 milioni (50 milioni per 2024 e 50 milioni per il 2025) prevista dall'art. 1 comma 853, della Legge di bilancio 2021.

Ed il 2025, alla data in cui viene presentato il presente documento sulla base del Disegno di Legge Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025, presenta ulteriori elementi di preoccupazione.

Non è solo e tanto una questione di tagli alle risorse per i servizi, che pure continuano ad esserci, non permettendo alle Province di garantire l'erogazione dei servizi essenziali: è soprattutto la mancanza di un disegno chiaro, integrato e coerente, che porta le Province Italiane a dare un giudizio non positivo sulla manovra.

Nel luglio scorso, in occasione della votazione finale sul DDL recante l'assestamento del bilancio dello Stato per l'anno finanziario 2024 (A.C. 1952) la Camera dei Deputati ha votato un ordine del giorno che "impegna il Governo ad adottare, ogni utile iniziativa per attribuire alle province risorse

adeguate rispetto alle funzioni svolte e alle eventuali riforme in ragione delle proposte parlamentari presentate”. Il 9 ottobre in occasione del voto finale al Piano Strutturale di Bilancio di medio termine, nella risoluzione parlamentare di maggioranza si evidenzia che “le riforme che interessano il comparto degli enti territoriali dovranno comprendere anche un’analisi della sostenibilità del debito nel medio- lungo periodo, in coerenza con la nuova governance europea ed essere affiancate da interventi relativi all’ordinamento e alla struttura delle Province”.

A questi impegni e prese di posizione non è seguito ancora una azione strutturata.

Ma vi è ulteriormente di più. Il contributo alla finanza pubblica richiesto dalla manovra in esame a carico delle Province e delle Città metropolitane dal 2025 al 2029 è pari a 150 milioni (10 milioni 2025; 30 milioni per ciascuna delle annualità 2026-28; 50 milioni 2029). La manovra individua quale modalità di riduzione della spesa corrente, una procedura di accantonamento in base a criteri di calcolo da definire. A tutti gli effetti, tale previsione si configura quindi con una “manovra riduttiva” della spesa corrente di 150 milioni di euro totali dal 2025 al 2029.

Province e Città metropolitane	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	Anno 2028	Anno 2029
Spending review 2024	100	50	50	50	
Accantonamento obbligatorio Legge di Bilancio 2025	10	30	30	30	50
TOTALE	110	80	80	80	50

In totale, dunque, dal 2025 al 2029 si chiede a Province e Città metropolitane una contrazione della spesa corrente pari a 400 milioni.

E sul lato “investimenti” il Disegno di Legge di Bilancio in esame non sostiene né rilancia la forte spinta per gli investimenti locali che ha caratterizzato il triennio precedente, che gli enti hanno potuto realizzare soprattutto grazie al PNRR. Vengono infatti introdotte diverse misure di riduzione dei fondi per gli investimenti degli enti locali per un totale di circa 3,2 miliardi dal 2025 al 2029. Un taglio che non è compensato dal fondo per gli investimenti, poiché le risorse per questa misura intervengono solo a partire dal 2027.

Per il 2025 e il 2026 non sono previsti dunque finanziamenti per investimenti a favore di Province, Comuni e Città metropolitane, interrompendo il percorso virtuoso fin qui compiuto.

Il raffronto tra le risorse disponibili tra le Province (oltre 100 mila km) e l'ANAS (27 mila km) è impietoso. Attualmente le prime hanno disponibilità di 7 mila euro/km, le seconde di oltre 100 mila euro/km.

Se tutti questi ritardi nell'approvazione della Riforma delle Province, se questi tagli alle risorse, se una persistente assenza di una reale autonomia tributaria per l'esercizio delle funzioni fondamentali non ha compromesso la gestione e gli equilibri della Provincia di Lecce, come avvenuto in tante altre realtà, lo si deve alla solida struttura finanziaria che caratterizza questo ente.

È noto come con il Rendiconto del 2023 si sia conseguita la definitiva copertura del disavanzo ammontante nel 2015 a € 19 milioni, costituito dal disavanzo provocato dai tagli della legge e dal disavanzo tecnico per l'introduzione della contabilità armonizzata. Una prudente valutazione delle entrate, un recupero di risorse e una gestione oculata della spesa ha consentito il rientro del disavanzo in 8 anni anziché in 30. Il 2024 è stato il primo esercizio, dopo 10 anni, che non ha previsto una quota di disavanzo da recuperare.

Nelle speculari Relazioni a questa che hanno accompagnato i DUP degli ultimi 14 anni sono state annualmente seguiti tutti gli sforzi profusi in coerente convinzione tra organi politici e burocratici. Pur non essendo esenti da margini di miglioramenti, possiamo affermare che la Provincia di Lecce costituisce una "best practice" nel mondo degli Enti Locali.

Il Bilancio del 2025 – 2027 non è presentato in un formale equilibrio, ma è in equilibrio reale e in tutte le sue accezioni: corrente, complessivo, di competenza, di cassa, economico e patrimoniale. Le previsioni in entrata e spesa sono supportate dall'analisi storica dei flussi sia in termini di competenza che di cassa. Particolare attenzione dovrà tuttavia essere posta sui saldi di cassa man mano che procederanno gli stadi di avanzamento dei progetti PNRR stante la loro rilevanza (€ 60 milioni). Gli attuali acconti del 30% incominciano ad essere insufficienti per garantire la copertura dei pagamenti dei futuri s.a.l. L'Ente ha comunque buone riserve per fronteggiare l'emergenza in attesa che arrivino i futuri acconti dallo Stato.

Ciò che desta preoccupazione è invece il potenziale blocco delle assunzioni previsto nel "DDL Bilancio".

I dati del personale degli Enti locali che emergono dalle rilevazioni della RGS mostrano un quadro generale nel quale le risorse umane sono sempre di meno e sempre meno giovani. Il personale

totale delle sole Province è passato da 35.418 dipendenti nel 2014 a 15.943 nel 2022. I dirigenti si sono più che dimezzati: da 640 nel 2014 a 288 nel 2022 (1 ogni 55 unità di personale). Questi numeri sono la conseguenza del blocco delle assunzioni dal 2015 al 2019 e di un limitato turn-over negli anni 2020 e 21, pari al 25% delle cessazioni.

Più volte UPI ha segnalato quanto serva un piano nazionale straordinario di assunzioni nelle Province che porti all'immissione di personale altamente specializzato: progettisti, tecnici specializzati, esperti di gestione degli appalti, esperti nella trasformazione digitale e nella trasformazione energetica, etc. Basti pensare che dal 2014 al 2020 il personale si è ridotto del - 67,7% come certificato dal "Commento ai principali dati del conto annuale del periodo 2012/2021" della RGS, che evidenzia come queste istituzioni abbiano subito, più di tutte, profondi processi di indebolimento e svuotamento delle loro strutture amministrative.

Nel disegno di legge di bilancio, purtroppo, si delinea una manovra restrittiva sul personale degli enti locali e si prevede per il 2025 una limitazione lineare delle assunzioni ad una spesa pari al 75 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, anche per gli enti che abbiamo parametri di sostenibilità finanziaria virtuosi. Questa impostazione diverge con le indicazioni della Commissione europea di "rafforzare la sua capacità amministrativa, in particolare a livello subnazionale, per consentire un'attuazione continua, rapida e costante del suo piano per la ripresa". Ciò vale soprattutto per le Province, che hanno subito in questi anni una perdita consistente del capitale umano e che stanno affrontando la sfida di realizzare nei tempi previsti l'attuazione dei progetti.

La Provincia di Lecce se è strutturalmente forte dal punto di vista finanziario, non lo è in termini di addetti all'attuazione delle linee di indirizzo assegnate dall'Amministrazione. E questo vale pressoché in tutti i servizi. I dipendenti in servizio al 31/12/2014 erano n. 569, quelli al 31/12/2021 n. 230.

Consapevole di tale necessità la Provincia di Lecce negli ultimi anni ha posto al centro della sua attività la politica di potenziamento del personale attraverso percorsi interni premianti e di sviluppo ed acquisizione di nuove risorse dall'esterno. Tale ponderosa attività è ben visibile dai dati di seguito riportati.

- a) Nell'anno 2022 sono state assunte n. 14 unità di personale cat. C, di cui n. 6 istruttori tecnici e n. 8 istruttori amministrativi, a seguito dell'espletamento di due concorsi pubblici per esami.

Tutte queste unità di personale, assunte a tempo parziale per n. 18 ore settimanali, sono state portate a tempo pieno, ad eccezione di n. 1 istruttore tecnico che non ha accettato l'integrazione oraria.

- b) Nell'anno 2023 con il progetto "Provincia: la Casa dei Comuni- Concorsi per tutti" in materia di selezioni uniche con Elenchi di Idonei sono state assunte le seguenti unità:

n. 1 Geologo a tempo parziale n. 18 ore

n. 2 Ingegneri a tempo parziale n. 18 ore

n. 1 Architetto a tempo parziale n. 18 ore

n. 9 Agenti di Polizia Locale, di cui n. 3 a tempo pieno e n. 6 a tempo parziale a 18 ore (recentemente porati a 21 ore).

Nel 2025 procederemo a trasformare a tempo pieno i contratti di lavoro del Geologo, dell'Architetto e di n. 1 Ingegnere.

1. Nel 2023, infine, è stata acquisita nell'organico della Provincia una rilevante professionalità di Ingegnere gestionale Specialista nella Transizione Digitale.

Inoltre sono stati acquisiti in mobilità n. 2 Istruttori amministrativo-contabili.

1. Sono state attivate le procedure di progressione verticale "in deroga" (previste dall'art. 13 del CCNL personale funzioni locali del 16/11/2022):

n. 10 Funzionari (passaggio da Area Istruttori a Area Funzionari E.Q.), di cui n. 3 Specialisti attività professionali e n. 7 Specialisti amministrativo-contabili;

n. 9 Istruttori (passaggio da Area Operatori Esperti ad Area Istruttori), di cui n. 5 Istruttori tecnici di sorveglianza (Capo Cantonieri) e n. 4 Istruttori amministrativi.

1. Nel 2024: Stabilizzazione di n. 1 Ingegnere già assegnato alla Provincia dall'Agenzia della Coesione territoriale (Piano per il Sud).
2. Nel 2024: assunzione di n. 4 Cantonieri tramite gli Elenchi di Idonei della Provincia, da completare entro fine anno.

Si spera che le norme previste nel DDL Bilancio vengano riviste in quanto rallenterebbero notevolmente questo ricambio generazionale e la compensazione delle unità uscite dal ciclo produttivo negli ultimi 8 anni.

Quanto sin qui affermato in termini di struttura delle Entrate, di politica di contenimento dei costi di andamento della spesa del personale trova riscontro nei dati e nei grafici di seguito riportati.

Servizio appalti, contratti e SUA

Il Servizio effettua le procedure di gara per l'affidamento di lavori e servizi per conto delle strutture dell'Ente; opera, inoltre, quale S.U.A. nei confronti degli Enti aderenti. L'attività del Servizio, pertanto, è strettamente connessa alla realizzazione degli interventi in materia di LL.PP. oggetto di programmazione non solo della Provincia, ma anche degli enti convenzionati.

Nel corso del 2024, il Servizio ha curato, nell'ambito del sistema di qualificazione delle SS.AA. delineato dalla normativa sui contratti pubblici, la procedura di qualificazione definitiva della Provincia di Lecce, andandosi a posizionare nel livello più alto, e cioè per il massimo degli importi, sia nell'ambito degli affidamenti dei lavori che dei servizi, nonché nella gestione di procedure di PPP e si prefigge, nel prossimo anno, di mantenere il livello di qualificazione raggiunto.

La qualificazione ottenuta ed il mantenimento della stessa anche per il futuro, consentirà alla Provincia di porsi come Ente di riferimento per le realtà territoriali, continuando a svolgere la funzione di S.U.A. per gli enti convenzionati i quali, con il consolidarsi della normativa sulla qualificazione, andranno, presumibilmente, ad aumentare, non potendo procedere, autonomamente, ad affidamenti di importi rilevanti.

In questa ottica, il Servizio, se adeguatamente supportato, intende aumentare il livello della qualità dei servizi offerti, in termini non solo di tempi di risposta alle richieste, ma soprattutto di professionalità e competenza.

La situazione finanziaria

ENTRATE

Nel Bilancio 2025 si conferma la forte dipendenza dalle entrate da IPT e RCA il cui andamento è rappresentato nella seguente tabella. Il gettito previsto da queste entrate è pari al 76,06% delle entrate proprie (Titoli I e III). Nel medesimo prospetto vengono rappresentate anche le altre

principali entrate dell'Ente. Si nota una tenuta nel gettito Tefa, una diminuzione del Canone per l'occupazione di spazi ed aree pubbliche e delle sanzioni per la violazione del codice della strada.

Entrate	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Previsione assestata 2024*	Previsione 2025
IPT + RCA	44.371.560,02	41.505.465,48	42.468.796,86	42.550.000,00	44.200.000,00
TEFA	6.086.252,46	6.536.116,51	7.527.560,89	6.450.000,00	6.450.000,00
C.O.S.A.P.	1.118.196,21	1.072.275,64	775.027,49	900.000,00	700.000,00
Sanzioni - CDS	1.429.759,04	1.205.909,71	1.196.484,27	1.400.000,00	900.000,00

*Gli importi sono relativi alla data di stesura del DUP

SPESA CORRENTE

Per quanto attiene le spese di parte corrente di seguito si riportano i dati relativi agli ultimi 5 anni.

SPESA TITOLO 1

Macroaggregato	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Previsione assest. 2024*	Previsione 2025
Personale	10.665.788,95	11.560.515,05	11.158.050,66	12.375.769,26	12.307.299,00
Imposte e tasse	1.195.887,01	1.047.353,39	1.126.735,50	1.227.481,67	1.242.174,00
Acquisto di Beni e Servizi	19.708.120,74	22.833.618,21	17.382.656,73	27.264.806,05	19.478.241,66
Trasferimenti	38.696.122,33	32.938.138,36	69.211.568,28	73.042.442,21	71.658.269,43
Interessi passivi	4.952.844,36	4.690.018,72	4.469.637,61	4.252.315,06	3.953.134,67
Rimborsi e poste correttive entrate	76.309,35	150.386,20	156.160,31	199.298,09	137.296,90
Altre spese correnti	2.992.473,19	1.946.989,25	1.438.250,54	2.341.129,00	2.045.166,46

*Gli importi sono relativi alla data di stesura del DUP

SPESA TITOLO 1 AL NETTO DEI TAGLI DI FINANZA PUBBLICA

Macroaggregato	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Previsione assest. 2024*	Previsione 2025
Personale	10.665.788,95	11.560.515,05	11.158.050,66	12.375.769,26	12.307.299,00
Imposte e tasse	1.195.887,01	1.047.353,39	1.126.735,50	1.227.481,67	1.242.174,00
Acquisto di Beni e Servizi	19.708.120,74	22.833.618,21	17.382.656,73	27.264.806,05	19.478.241,66
Trasferimenti	12.339.013,31	12.250.630,34	12.541.522,90	15.013.608,22	13.646.912,44
Interessi passivi	4.952.844,36	4.690.018,72	4.469.637,61	4.252.315,06	3.953.134,67
Rimborsi e poste correttive entrate	76.309,35	150.386,20	156.160,31	199.298,09	137.296,90
Altre spese correnti	2.992.473,19	1.946.989,25	1.438.250,54	2.341.129,00	2.045.166,46

*Gli importi sono relativi alla data di stesura del DUP

SPESA CAPITALE

Nel prospetto sono rappresentate le spese di parte capitale nel triennio 2025-2027.

Anni	Spesa in c/capitale	di cui reimputazione
2025	53.107.121,79	15.500.000,00
2026	80.737.144,69	0,00
2027	72.296.541,69	0,00

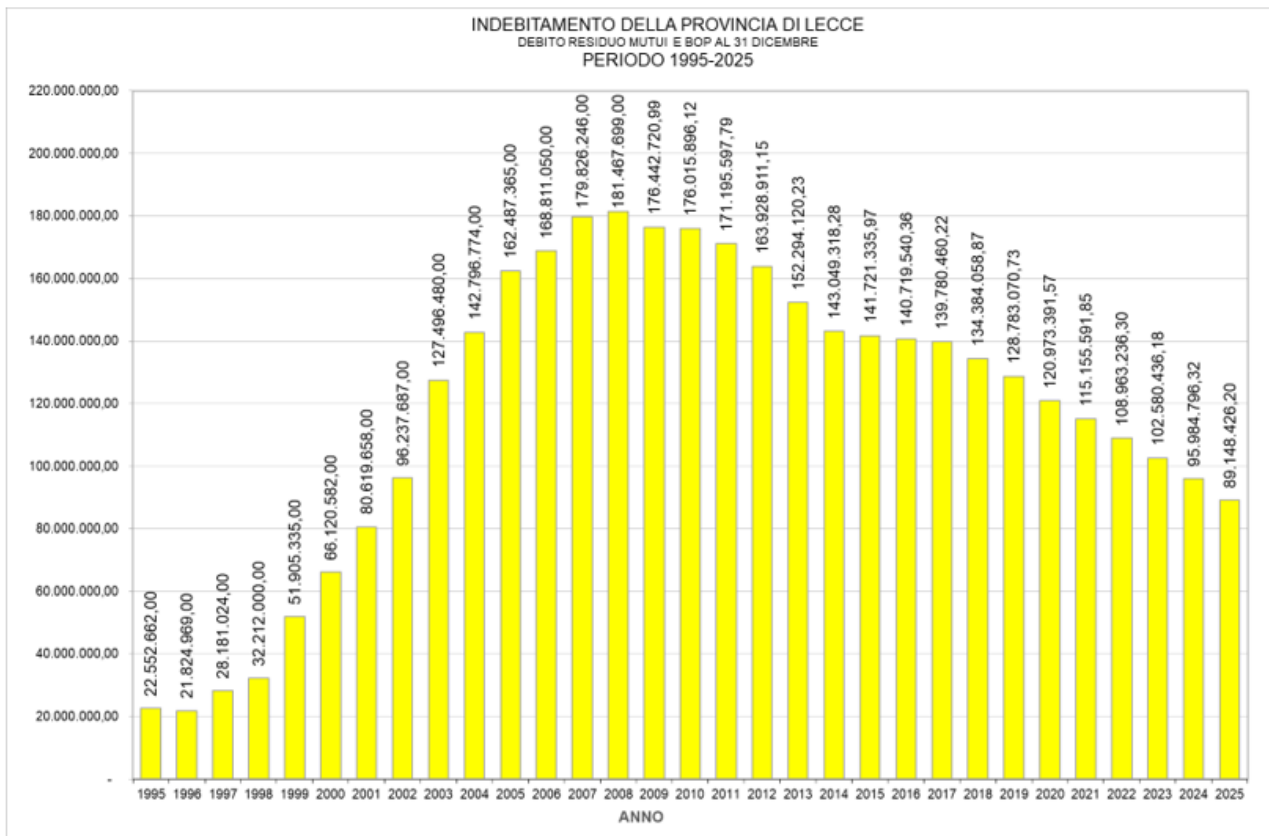
Il finanziamento è garantito, quasi totalmente, da trasferimenti vari quali: PNRR–PNC-MIT-MIMS-MIN SUD E COESIONE TERRITORIALE.

Anche per il triennio 2025 – 2027 non è previsto alcun ricorso a indebitamento.

INDEBITAMENTO

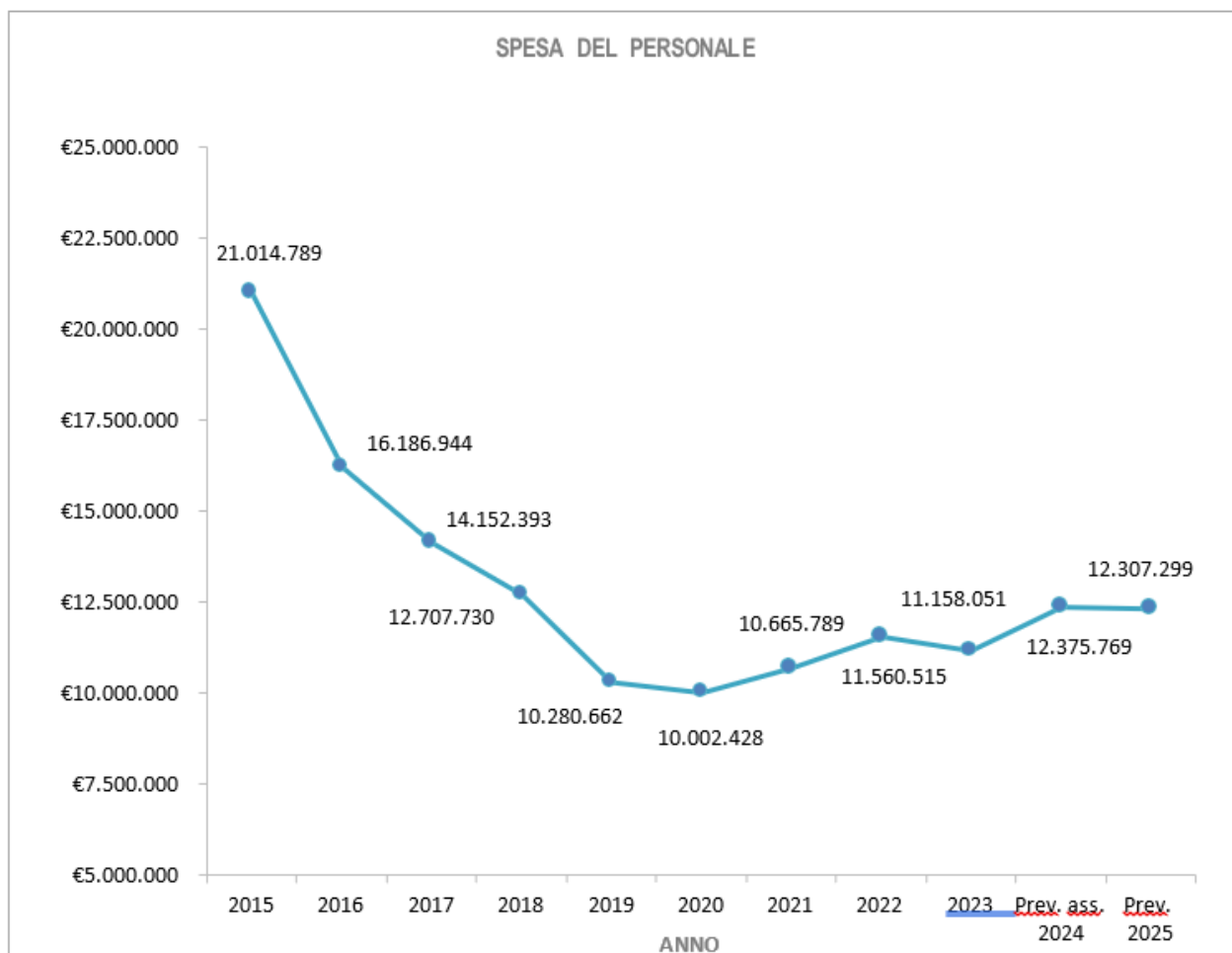
Ad ulteriore conferma della oculata politica di contenimento dei costi nell’ottica della salvaguardia degli equilibri di bilancio il grafico evidenzia come l’indebitamento previsto al 31/12/2024 scenderà al livello di quello del 2002. Gli effetti di tale politica si sono tradotti in risparmio sulle rate di mutuo che sono passate negli ultimi 10 anni da € 18.200.000 del 2013 a € 10.800.000 del 2023 con un risparmio di € 7.400.000.

Tale riduzione dell’indebitamento non ha determinato una contrazione della spesa per investimenti, che è garantita anche da concorsi finanziari di altri livelli di governo, sui quali si è realizzata un’alta capacità d’impiego da parte delle Province, anche escludendo i fondi PNRR.



Personale

La politica di rafforzamento della struttura operativa della Provincia trova conferma nei dati e nel grafico che attesta visivamente come dal 2020 vi sia un progressivo ingresso di nuove unità per far fronte ai pensionamenti. Il percorso intrapreso condurrà nei prossimi 5 anni a ricostituire le risorse umane indebolite dalla più volte citata legge Delrio. La stabilizzazione delle risorse disponibili per le Province, spesso invocata, consentirà di accelerare tale indispensabile processo.



PIANO ASSUNZIONI ANNO 2025

Assunzioni a tempo indeterminato

Per l'anno 2025 si destinano le seguenti risorse finanziarie per l'acquisizione del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

AREA	N.	REGIME ORARIO	Bilancio 2025	Bilancio 2026	Bilancio 2027
Area dei Dirigenti	1	Full time	65.976,66	65.976,66	65.976,66
Area dei Funzionari EQ	7	Full time	61.377,98	61.377,98	61.377,98
Area degli Operatori	4	Integr. Part-time 24h/sett.	37.125,62	37.125,62	37.125,62
Totale spesa annua per nuove assunzioni			164.480,26	164.480,26	164.480,26

A tali risorse finanziarie vanno aggiunte quelle destinate alle assunzioni relative al Piano Assunzioni 2023/2024 in corso di espletamento:

AREA	N.	REGIME ORARIO	Bilancio 2024	Bilancio 2025	Bilancio 2026
Area dei Funzionari EQ	7	Full time	19.431,57	19.431,57	19.431,57
Area degli Operatori Esperti	4	Full time	115.984,47	115.984,47	13.680,73
Totale spesa annua per nuove assunzioni			135.416,00	135.416,04	135.416,04

Per l'anno 2026 si destinano le seguenti risorse finanziarie per l'acquisizione del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

AREA	N.	REGIME ORARIO	Bilancio 2025	Bilancio 2026	Bilancio 2027
Area dei Dirigenti	3	Full time	-	197.929,97	197.929,97
Totale spesa annua per nuove assunzioni			-	197.929,97	197.929,97

Per l'anno 2027 l'Ente si riserva di programmare nuove assunzioni con trasformazione a tempo pieno dei contratti di lavoro a tempo parziale, procedure di progressioni di carriera e nuove selezioni pubbliche in ragione delle esigenze organizzative che si manifesteranno con le cessazioni del personale e l'approvazione della riforma istituzionale dell'ordinamento delle Province.

Società partecipate

Si riportano i risultati conseguiti dalle società partecipate della Provincia di Lecce che, alla data di redazione della presente relazione, hanno approvato il Bilancio al 31.12.2023:

Società	Utile / Perdita
Alba Service S.r.l.	+ € 4.271,00
Nuova Salento Energia S.r.l.	+ € 27.439,00
Società Trasporti Pubblici di Terra d'Otranto S.p.A.	+ € 73.532,00
Celestini S.r.l.	+ € 54.021,00
Dhitech Scarl	+ € 2.417,00
Terme Santa Cesarea S.p.A.	- € 107.898,00
G.A.C. Adriatico-Salentino S.c.a r.l.	- € 1.218,00
Distretto Agroalimentare di Qualità Jonico Salentino S.c.a r.l.	+ € 949,00
Pastis C.N.R.S.M. S.c.p.a. in liquidazione	- € 38.949,00
Politecnico del Made in Italy S.c.a r.l.	+ € 282,00
G.A.L. Serre salentine S.r.l. in liquidazione	- € 7.562,00
G.A.L. Valle della Cupa Nord Salento S.r.l. in liquidazione	- € 4.833,00
Isola Salento S.c.ar.l.	- € 10.388,00
G.A.L. - Agenzia di Sviluppo Capo di Leuca - Soc. coop.	+ € 1.129,00
G.A.L. - Agenzia di Sviluppo Terra d'Arneo - Soc. coop.	+ € 2.174,00

In sede di revisione periodica delle società partecipate dalla Provincia, attuata con delibera C.P. n. 69 del 28.12.2023, è stato confermato di procedere:

- alla cessione della partecipazione nella società Terme di Santa Cesarea S.p.A., tenuto conto del procedimento di dismissione in favore del Comune di Santa Cesarea T. della quota di maggioranza detenute dal socio Regione Puglia, da attuarsi in esecuzione dell'accordo di cooperazione sottoscritto dai due Enti. In particolare, con deliberazione C.C. n. 54 del 24.10.2020, il Comune di Santa Cesarea ha approvato un accordo di cooperazione con il socio Regione Puglia in cui è previsto l'impegno del Socio Comune ad acquistare l'intera partecipazione detenuta dalla Regione, subordinato all'effettiva aggiudicazione della procedura aperta, trasparente e non discriminatoria per l'assegnazione in concessione del complesso termale. La conclusione della procedura di aggiudicazione era stata fissata al 31.12.2020, termine poi prorogato al 31.12.2021 e successivamente al 31.12.2022 e infine

prorogato nelle more dell'espletamento del bando e fino a tale data è sospesa la procedura di vendita da parte della Regione;

- L'Ente, con nota prot. n. 36982 del 28.09.2022, ha comunicato alla società la volontà di uscire dal capitale sociale mediante offerta della propria partecipazione agli altri soci ed in subordine esercitando il diritto di recesso ai sensi dell'art. 6 dello Statuto sociale e dell'art. 2473 cod. civ., con previsione di chiusura della procedura entro il 31.12.2023.

Il Consiglio Provinciale, con propria deliberazione n. 46 del 27.09.2021, ha preso atto della stima aggiornata del valore degli immobili trasferiti alla società di cartolarizzazione Celestini S.r.l. e del Piano d'impresa predisposto dalla società, con conseguente emersione di una perdita d'esercizio di circa 3 milioni di euro. La ricostituzione del capitale sociale è stata rinviata in seguito alla sospensione di tale obbligo, disposta dall'articolo 1 comma 266 della Legge n. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021), sino all'approvazione del Bilancio dell'esercizio 2025.

Sono state valutate anche le conseguenze di tale atto sul bilancio della società, con previsione di un idoneo accantonamento a "Fondo perdite società partecipate" in sede di rendiconto 2023, pari ad € 3.500.000,00.

Relativamente alla partecipazione della Provincia ad associazioni, federazioni, consorzi, fondazioni, protocolli d'intesa o altre forme associative la Provincia parteciperà esclusivamente a quelli che fanno riferimento alle funzioni fondamentali.

Pertanto la Provincia riassuntivamente manterrà le seguenti partecipazioni con le relative quote:

Denominazione	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Consorzio A.S.I.	75.000,00	75.000,00	75.000,00
Consorzio Area Marina Protetta Porto Cesareo	16.000,00	16.000,00	16.000,00
Consorzio Costa Otranto - S. Maria di Leuca e Bosco di Tricase	10.000,00	10.000,00	10.000,00
Museo di biologia marina di Porto Cesareo	5.000,00	5.000,00	5.000,00
C.U.I.S.	160.500,00	160.500,00	160.500,00

Un focus sul contesto interno abilitante i rischi corruttivi è contenuto nell'apposita [Sottosezione 2.3 – Rischi Corruttivi e Trasparenza.](#)

Dalle linee programmatiche agli obiettivi strategici

A seguito delle nuove Linee Programmatiche per il mandato 2022-2026 presentate in Consiglio Provinciale in data 30 dicembre 2022 (deliberazione C.P. n. 50/2022) sono stati ridefiniti e aggiornati gli Ambiti Strategici e gli Obiettivi Strategici per il triennio 2025-2027. Successivamente si è ritenuto di dover favorire la concreta partecipazione all'aggiornamento per il triennio 2025-2027 del Piano della performance (ora Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO – sezione 2 - “Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione” - sottosezione 2.2 “Performance”) e, tramite la partecipazione pubblica, individuare eventuali nuovi strumenti per il miglioramento della qualità dei servizi erogati. È stato, allo scopo, predisposto e pubblicato sul portale istituzionale della Provincia apposito Avviso Pubblico (prot. n. 494/2025), con il quale è stato rivolto un invito a “tutti i soggetti interessati (comuni del territorio provinciale, persone fisiche, giuridiche, associazioni) a trasmettere osservazioni e/o proposte, che l’Ente valuterà in sede di aggiornamento per il triennio 2025-2027 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO – sezione 2 - “Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione” - sottosezione 2.2 “Performance”)”.

Con la pianificazione strategica viene programmata la performance dell’Ente, inteso come organizzazione nel suo complesso (performance organizzativa dell’Ente).

La misurazione e la valutazione della Performance Organizzativa avvengono a livello di Obiettivo Strategico. Per ciascun Obiettivo Strategico sono individuati indicatori riferiti agli obiettivi gestionali, in primis agli obiettivi gestionali di rilevanza strategica. La Performance Organizzativa dell’Ente si ottiene come media del grado di raggiungimento degli indicatori individuati. Ciò è finalizzato alla verifica:

- dell’efficacia delle politiche e delle scelte contenute negli atti e nei documenti di indirizzo politico–amministrativo (Linee programmatiche di mandato, DUP, PIAO-Valore pubblico);
- dello stato di attuazione dei Programmi attraverso la rilevazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi predefiniti, degli aspetti economico–finanziari connessi ai risultati ottenuti, dei tempi di realizzazione rispetto alle previsioni, delle procedure operative attuate.

In tale contesto, è opportuno sottolineare il rapporto di collaborazione tra amministrazione pubblica e cittadini/utenti avviato con un percorso di valutazione partecipativa dei servizi erogati che vede coinvolti:

- Avviso pubblico predisposto e pubblicato sul Sito istituzionale dell'Ente (coordinamento RPCT e Controlli Interni);
- Piano strategico della Provincia di Lecce (coordinamento Governance);
- Mappatura degli stakeholder, definizione obiettivi e/o azioni, target e indicatori (coordinamento Controlli Interni);
- Collegamento con gli obiettivi in materia di digitalizzazione dei processi e dei servizi, accesso ai servizi e fruizione delle informazioni on line, trasparenza e tutela privacy (coordinamento Sistemi Informatici);
- Collegamento con gli obiettivi e/o azioni gestionali, e relativi target e indicatori (coordinamento Controlli Interni);
- Nuova Carta dei Servizi dell'Ente con l'aggiornamento dei servizi erogati (coordinamento Sistemi Informatici e Controlli Interni);
- Qualità percepita: rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari interni ed esterni dei servizi erogati (coordinamento Ufficio Statistica).

In relazione alla valutazione partecipativa dei servizi erogati, anche alla luce della sopravvenuta situazione di emergenza sanitaria, che impone una riorganizzazione sia del lavoro degli uffici, sia delle modalità di relazione con i cittadini/utenti, nell'anno 2020 è stato avviato il percorso con la mappatura degli stakeholder finalizzata alla definizione di un Piano dei servizi erogati e con l'individuazione, in ogni Servizio dell'Ente, di almeno un servizio erogato con definizione delle modalità di partecipazione degli stakeholder sia nella fase di programmazione/progettazione, sia nella fase della valutazione finale. Nel corso dell'anno 2021 sono stati individuati i servizi sui quali avviare la fase iniziale di sperimentazione dell'intero percorso e nel corso del 2022 saranno poste le basi per la definizione di un modello su misura delle esigenze dell'amministrazione e delle caratteristiche dell'oggetto di valutazione. Nell'anno 2023 sono state avviate procedure di consultazione pubblica e di consultazione degli stakeholder di riferimento, insieme all'approvazione dello schema della nuova Carta dei Servizi della Provincia di Lecce e all'avvio dell'aggiornamento dei servizi erogati funzionalmente alla semplificazione e digitalizzazione degli stessi. Nel corso del 2024 è proseguita l'attività di aggiornamento/integrazione delle schede

riguardanti i servizi erogati ed è stato elaborato il documento “Nuova Carta dei Servizi della Provincia di Lecce”.

Con i limiti temporali indicati per la strategia del triennio 2024-2026 sono stati definiti 6 ambiti strategici, intesi come “Ambiti prioritari d’intervento” rispetto ai bisogni e alle aspettative della cittadinanza.

Di seguito gli ambiti strategici:

1. Una governance strategica per il territorio: un nuovo protagonismo dell’Ente
2. Viabilità provinciale, più sicurezza e interventi mirati
3. Istruzione e politiche sociali: i patrimoni più grandi
4. Cultura e natura: volani di crescita turistica e di sviluppo del territorio
5. Pari Opportunità
6. Miglioramento organizzativo

Gli obiettivi strategici riportano le principali scelte dell'Ente estrapolate dalle linee programmatiche di mandato.

Gli ambiti strategici e obiettivi strategici sono stati definiti nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025-2027 approvato con delibera C.P. n. 59 del 17/12/2024 e ricavati dalle linee Programmatiche per il mandato 2022-2026 presentate in Consiglio Provinciale in data 30 dicembre 2022 (deliberazione C.P. n. 50/2022).

Ambito Strategico	Obiettivo Strategico
1- Una governance strategica per il territorio: un nuovo protagonismo dell’Ente	1-1 Coordinare la pianificazione, programmazione e attuazione di politiche di sviluppo locale sovracomunali e creazione di un sistema di sviluppo territoriale subregionale, anche attraverso l'utilizzo di fondi regionali, nazionali e comunitari. Coordinare gli interventi per il PNRR
2- Viabilità provinciale, più sicurezza, interventi mirati e piano per la mobilità che disincentivi l’utilizzo dei mezzi propri	2-1 Assicurare ai cittadini una viabilità più efficiente che garantisca di muoversi in maniera agevole e in condizioni di maggior sicurezza.
	2-2 Ottimizzare i servizi trasporto in ambito provinciale attraverso un Piano per la mobilità che disincentivi l’utilizzo dei mezzi propri.
	2-3 Aumentare il livello di sicurezza sulle strade provinciali.

	2-4 Assicurare ai cittadini una viabilità più efficiente che garantisca di muoversi in maniera agevole e in condizioni di maggior sicurezza attraverso l'utilizzo di risorse rivenienti dal PNRR.
3- Istruzione e politiche sociali: i patrimoni più grandi	3-1 Salvaguardia e riqualificazione del patrimonio scolastico.
	3-2 Ottimizzare la programmazione della rete scolastica anche promuovendo nuovi indirizzi scolastici in linea con le esigenze di crescita e sviluppo del territorio.
	3-3 Migliorare le condizioni di vita degli alunni diversamente abili garantendo l'erogazione delle prestazioni sociali relativamente al trasporto scolastico assistito e l'assistenza specialistica per l'integrazione scolastica.
	3-4 Salvaguardia e riqualificazione del patrimonio scolastico attraverso l'utilizzo ottimale delle risorse rivenienti dal PNRR.
4- Cultura e natura: volani di crescita turistica e di sviluppo del territorio	4-1 Promuovere la fruibilità dei beni del patrimonio culturale, storico ed architettonico di proprietà.
	4-2 Rilancio del Marchio d'Area "Salento d'Amare" ed altre iniziative per lo sviluppo del territorio.
	4-3 Attuare una politica rivolta alla tutela dell'ambiente, del territorio, delle risorse naturali e delle biodiversità.
5- Pari Opportunità	5-1 Promuovere i principi di pari opportunità e non discriminazione per donne e uomini al fine di dare piena attuazione agli artt. 3, 37 e 51 della Costituzione Italiana e all'art. 1, comma 85 della legge n. 56/2014.
6- Miglioramento organizzativo	6-1 Ottimizzare la gestione delle risorse umane, finanziarie, e patrimoniali.
	6-2 Promuovere il miglioramento dell'organizzazione degli uffici allo scopo di incrementare la qualità dei servizi offerti anche attraverso il coinvolgimento dei cittadini utenti e dei portatori di interesse.

AMBITO STRATEGICO N. 1

Una governance strategica per il territorio: un nuovo protagonismo dell'Ente (Governance - Assistenza tecnica agli enti locali – Politiche EU – Stazione Unica Appaltante – Pianificazione territoriale – Edilizia sismica)

La Provincia di Lecce rimane, nelle intenzioni della compagine espressa anche dal recente voto per il rinnovo del Consiglio Provinciale, l'Ente che ha il dovere di riaffermare un protagonismo amministrativo che travalica lo stretto dettato della legge di 56 per essere attore protagonista di crescita e sviluppo del territorio e della comunità salentina.

Con questo spirito è stato improntato il lavoro conseguente alla rielezione del Presidente Minerva nel 2022, in stretta collaborazione con i rappresentanti territoriali che sedevano nel precedente consiglio. Così sarà fino al termine del mandato amministrativo insieme ai nuovi e, in alcuni casi, rinnovati consiglieri eletti nella tornata di inizio anno.

Coerentemente con l'idea di governo partecipato si è provveduto ad assegnare alcune deleghe specifiche ai consiglieri eletti e ad accogliere, anche oltre l'appartenenza ai gruppi consiliari, la disponibilità operativa di tutti i consiglieri. Si conferma, dai primi atti approvati dal nuovo Consiglio Provinciale, quello spirito di condivisione che ha accompagnato il lavoro ed i risultati ottenuti dai precedenti Consigli.

La Provincia di Lecce intende avviare un percorso virtuoso di **governance territoriale** coordinando gli interventi per il PNRR attraverso la consultazione degli attori dello sviluppo territoriale.

Per il mandato amministrativo 2022-2026, riveste particolare importanza la governance strategica per lo sviluppo del territorio salentino, quale processo di programmazione e pianificazione strategica dell'area Jonico-salentina sostenuta da una visione condivisa con le Province e i Comuni capoluogo di Brindisi e Taranto, e dalla cooperazione con tutti gli attori dello sviluppo territoriale. La Provincia di Lecce svolgerà un ruolo di regia sul proprio territorio per la costruzione di un quadro territoriale di sviluppo sostenibile, in stretta collaborazione con le municipalità e con l'Università del Salento, allo scopo di individuare interventi funzionali al riequilibrio territoriale, in coerenza con le politiche regionali, nazionali ed europee mettendo in relazione le necessità del territorio.

Nell'approccio verso un nuovo modello di sviluppo territoriale, in coerenza con la configurazione territoriale policentrica che caratterizza il Salento, saranno definite le prospettive strategiche del divenire dei luoghi salentini, rafforzata la capacità di attrarre nuovi investimenti produttivi e saranno rilanciate azioni di sistema per sostenere la competitività territoriale e la coesione sociale concorrendo al miglioramento della qualità di vita della comunità amministrata.

In continuità con quanto fatto durante il mandato 2018-2022, dunque, sarà necessario continuare sulla strada del rafforzamento del dialogo fra Ente Provincia, i Comuni e gli Enti sovraordinati e territoriali, per far sì che le questioni ataviche e le istanze territoriali trovino la giusta risposta.

Nell'ambito del **Servizio Assistenza Tecnica agli Enti Locali e Politiche Europee** è stata implementata e continuerà ad esserlo la promozione e l'avvio di iniziative finalizzate allo sviluppo economico, sociale e culturale del territorio, anche in partenariato con altri Enti/Soggetti nazionali ed esteri, mettendo a frutto le opportunità comunitarie, nazionali e regionali che meglio rispondono alle esigenze del territorio e delle istituzioni locali. Abbiamo intenzione di investire nel potenziamento del servizio informativo e di supporto tecnico a soggetti pubblici e privati, nonché alla struttura interna alla Provincia, circa le opportunità di finanziamento promosse dagli organismi regionali, nazionali e comunitari. Attraverso il monitoraggio costante delle opportunità offerte dalla Programmazione Europea, dai Bandi e dagli Avvisi Pubblici nazionali e internazionali, continueremo a promuovere progetti di carattere transfrontaliero e transnazionale e di cooperazione europea, al fine di favorire la promozione del territorio e la sua crescita economica e sociale (nei settori del turismo, ambiente, trasporti, innovazione tecnologica ecc.). Presso l'Ufficio è attivo lo "Sportello Tirocini in Accoglienza", relativo ai tirocini formativi e di orientamento promossi da soggetti esterni accreditati nel ruolo di Ente promotore e per i quali la Provincia di Lecce svolge il ruolo di soggetto ospitante e nell'ambito di questa attività verranno rafforzati i rapporti con scuole e università per favorire un reciproco scambio di competenze e opportunità di formazione.

Coordinare la pianificazione, programmazione e attuazione di politiche di sviluppo locale sovracomunali e creazione di un sistema di sviluppo territoriale subregionale, anche attraverso l'utilizzo di fondi regionali, nazionali e comunitari.

La Provincia di Lecce svolgerà un ruolo di regia sul proprio territorio per la costruzione di quadro territoriale di sviluppo sostenibile, in stretta collaborazione con le municipalità e con l'Università

del Salento, allo scopo di individuare interventi funzionali al riequilibrio territoriale, in coerenza con le politiche regionali, nazionali ed europee mettendo in relazione le necessità del territorio.

In coerenza con la configurazione territoriale policentrica che caratterizza il Salento, saranno definite le prospettive strategiche del divenire dei luoghi salentini, rafforzata la capacità di attrarre nuovi investimenti produttivi e saranno rilanciate azioni di sistema per sostenere la competitività territoriale e la coesione sociale concorrendo al miglioramento della qualità di vita della comunità amministrata.

Di particolare rilievo la gestione dei Patti territoriali che ha permesso a Provincia, 30 Comuni e 6 aziende di accedere ad un finanziamento di rete per un valore totale di 10 milioni.

Ed ancora la promozione del Barocco leccese ai fini del riconoscimento come patrimonio UNESCO, il progetto “Rafforzamento della capacità amministrativa dei piccoli comuni” che coinvolge 26 municipi, il Programma nazionale FEAMPA 2021-2027 per la Pesca con Adesione a “Blu – gruppo d’azione locale del Salento soc.cons.a Resp. Lim, adesione ad AESS e costituzione sportello energetico ed ambientale per i comuni, il progetto Mosaico Verde per la riforestazione del territorio salentino.

In generale un servizio di accompagnamento allo svolgimento dei servizi essenziali ed ai progetti di sviluppo del nostro territorio.

Tra le fondamentali funzioni svolte al servizio dei comuni e del territorio anche la **Stazione Unica Appaltante**, che ha recentemente ottenuto la qualificazione per gli importi massimi, verrà interessata da un programma di rafforzamento in termini di personale e di risorse. Questo servizio potrà, come ufficio appalti interno, ulteriormente determinare l’innalzamento qualitativo e la velocità di esecuzione delle opere e dei servizi di competenza dell’Ente.

Altro fulcro di sviluppo per il territorio è il **Piano Territoriale di Coordinamento Provinciale (PTCP)** della Provincia di Lecce. La legge Delrio, infatti, pur avendo modificato le competenze e le funzioni delle Province, ha lasciato invariata quella relativa alla pianificazione territoriale di coordinamento, demandando alle Province, attraverso il PTCP, il ruolo di coordinamento “verticale” (tra le politiche di programmazione e le linee generali di assetto del territorio regionale e le proposte dei Comuni e di altri enti) e “orizzontale” (nei confronti delle politiche urbanistiche comunali, fra loro e con quelle provinciali).

Grazie al costante impegno di questi anni, dopo aver adottato in via definitiva la Variante generale di adeguamento e aggiornamento del Piano, dopo gli obbligati passaggi di compatibilità regionali, abbiamo il dovere di attuarlo in tutte le sue potenzialità.

Non da ultimo, le funzioni delegate dalla Regione Puglia, relative al rilascio dei permessi in ambito di **edilizia sismica**, saranno ulteriormente migliorate attraverso un potenziamento di tecnologico di gestione digitale delle procedure e ad un incremento di personale assegnato.

OBIETTIVO STRATEGICO 1.1

Coordinare la pianificazione, programmazione e attuazione di politiche di sviluppo locale sovracomunali e creazione di un sistema di sviluppo territoriale subregionale, anche attraverso l'utilizzo di fondi regionali, nazionali e comunitari. Coordinare gli interventi per il PNRR. (Governance – Politiche EU - Assistenza tecnica agli EE.LL.. - Stazione Unica Appaltante. Programmazione territoriale - Edilizia sismica).

La Provincia di Lecce intende avviare un percorso virtuoso di **governance territoriale** coordinando gli interventi per il PNRR attraverso la consultazione degli attori dello sviluppo territoriale.

Per il mandato amministrativo 2022-2026, riveste particolare importanza la governance strategica per lo sviluppo del territorio salentino, quale processo di programmazione e pianificazione strategica dell'area Jonico-salentina sostenuta da una visione condivisa con le Province e i Comuni capoluogo di Brindisi e Taranto, e dalla cooperazione con tutti gli attori dello sviluppo territoriale. La Provincia di Lecce svolgerà un ruolo di regia sul proprio territorio per la costruzione di un quadro territoriale di sviluppo sostenibile, in stretta collaborazione con le municipalità e con l'Università del Salento, allo scopo di individuare interventi funzionali al riequilibrio territoriale, in coerenza con le politiche regionali, nazionali ed europee mettendo in relazione le necessità del territorio.

Nell'approccio verso un nuovo modello di sviluppo territoriale, in coerenza con la configurazione territoriale policentrica che caratterizza il Salento, saranno definite le prospettive strategiche del divenire dei luoghi salentini, rafforzata la capacità di attrarre nuovi investimenti produttivi e saranno rilanciate azioni di sistema per sostenere la competitività territoriale e la coesione sociale concorrendo al miglioramento della qualità di vita della comunità amministrata.

In continuità con quanto fatto durante il mandato 2018-2022, dunque, sarà necessario continuare sulla strada del rafforzamento del dialogo fra Ente Provincia, i Comuni e gli Enti sovraordinati e territoriali, per far sì che le questioni ataviche e le istanze territoriali trovino la giusta risposta.

Nell'ambito del **Servizio Politiche Europee e Assistenza Tecnica agli Enti Locali**, attraverso il monitoraggio costante delle opportunità offerte dalla Programmazione Europea, dai Bandi e dagli Avvisi Pubblici nazionali e internazionali, continueremo a promuovere progetti di carattere transfrontaliero e transnazionale e di cooperazione europea, al fine di favorire la promozione del territorio e la sua crescita economica e sociale (nei settori del turismo, ambiente, trasporti, innovazione tecnologica ecc.).

La Provincia di Lecce svolgerà un ruolo di regia sul proprio territorio per la costruzione di quadro territoriale di sviluppo sostenibile, in stretta collaborazione con le municipalità e con l'Università del Salento, allo scopo di individuare interventi funzionali al riequilibrio territoriale, in coerenza con le politiche regionali, nazionali ed europee mettendo in relazione le necessità del territorio.

In coerenza con la configurazione territoriale policentrica che caratterizza il Salento, saranno definite le prospettive strategiche del divenire dei luoghi salentini, rafforzata la capacità di attrarre nuovi investimenti produttivi e saranno rilanciate azioni di sistema per sostenere la competitività territoriale e la coesione sociale concorrendo al miglioramento della qualità di vita della comunità amministrata.

Di particolare rilievo la gestione dei Patti territoriali che ha permesso a Provincia, 30 Comuni e 6 aziende di accedere ad un finanziamento di rete per un valore totale di 10 milioni.

Ed ancora la promozione del Barocco leccese ai fini del riconoscimento come patrimonio UNESCO, il progetto "Rafforzamento della capacità amministrativa dei piccoli comuni" che coinvolge 26 municipi, il Programma nazionale FEAMPA 2021-2027 per la Pesca con Adesione a "Blu – gruppo d'azione locale del Salento soc. cons. a Resp. Lim, adesione ad AESS e costituzione sportello energetico ed ambientale per i comuni, il progetto Mosaico Verde per la riforestazione del territorio salentino.

In generale un servizio di accompagnamento allo svolgimento dei servizi essenziali ed ai progetti di sviluppo del nostro territorio.

Tra le fondamentali funzioni svolte al servizio dei comuni e del territorio anche la **Stazione Unica Appaltante**, che ha recentemente ottenuto la qualificazione per gli importi massimi, verrà interessata da un programma di rafforzamento in termini di personale e di risorse. Questo servizio potrà, come ufficio appalti interno, ulteriormente determinare l'innalzamento qualitativo e la velocità di esecuzione delle opere e dei servizi di competenza dell'Ente.

In materia di **pianificazione territoriale**, la Provincia, attraverso il **Piano Territoriale di Coordinamento Provinciale (PTCP)**, assume il ruolo di coordinamento "verticale" (tra le politiche di programmazione e le linee generali di assetto del territorio regionale e le proposte dei Comuni e di altri enti) e "orizzontale" (nei confronti delle politiche urbanistiche comunali, fra loro e con quelle provinciali). Grazie al costante impegno di questi anni, dopo aver adottato in via definitiva la Variante generale di adeguamento e aggiornamento del Piano, dopo gli obbligati passaggi di compatibilità regionali, abbiamo il dovere di attuarlo in tutte le sue potenzialità.

Non da ultimo, le funzioni delegate dalla Regione Puglia, relative al rilascio dei permessi in ambito di **edilizia sismica**, saranno ulteriormente migliorate attraverso un potenziamento di tecnologico di gestione digitale delle procedure e ad un incremento di personale assegnato

Trasversale su:

Missione 1

Missione 8

AMBITO STRATEGICO N. 2

Viabilità provinciale, più sicurezza, interventi mirati e piano per la mobilità che disincentivi l'utilizzo dei mezzi propri (Viabilità – Pianificazione dei trasporti – Controlli stradali).

Una delle priorità della Provincia di Lecce sarà di assicurare ai cittadini una **viabilità pubblica** più efficiente, che garantisca di muoversi in maniera agevole e in condizioni di maggior sicurezza e che sia una leva importante per lo sviluppo turistico del territorio, anche attraverso l'utilizzo di risorse rivenienti dal PNRR.

Attraverso il personale interno del Servizio Viabilità ed Espropri, infatti, l'Ente continuerà ad occuparsi della progettazione e direzione lavori degli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria, oltre alla progettazione e direzione lavori di interventi strutturali.

Saranno cantierizzati lavori di rifacimento dei piani viabili, di manutenzione straordinaria della segnaletica stradale orizzontale e verticale, di manutenzione straordinaria delle opere protettive e degli impianti di illuminazione posti sulle arterie provinciali. E' stata data priorità alla messa in sicurezza delle intersezioni stradali nei luoghi di maggiore pericolosità, sia con realizzazione di rotonde che con la realizzazione di impianti semaforici. E' ripresa la manutenzione delle opere, così come l'attività di manutenzione straordinaria dei ponti e dei viadotti presenti sulle strade provinciali con classificazione del rischio, per poter così programmare gli interventi.

In questo contesto il restyling del Ponte Ciolo a seguito dell'ultimazione dei lavori di manutenzione straordinaria per il consolidamento statico e per il suo adeguamento alle norme di sicurezza, ha segnato un traguardo importantissimo per il sistema viario del sud Salento. Un fiore all'occhiello che ha dato presagio e slancio al lavoro di un servizio rimasto "fondamentale" anche a seguito della riforma. Il nuovo Ponte sarà una pietra preziosa incastonata nel nuovo sistema viario che verrà realizzato a valle dell'intervento strategico pensato dalla Provincia di Lecce e finanziato con i fondi CIS per una mobilità sostenibile. Un intervento di oltre 20 milioni di euro per costruire un'Infrastruttura fisica e concettuale capace di ribaltare il paradigma di un Salento caotico e convulso che non valorizza e tutela la propria bellezza.

Tra le storiche incompiute, eredità del passato, l'amministrazione Minerva metterà la parola fine all'opera del sovrappasso ferroviario nel comune di Nardò con uno sforzo senza precedenti. Quasi due milioni di ulteriori risorse proprie (che si sommano ad altri 2 milioni), senza contrazione di

mutui, sono state appostate per l'ultimazione dell'intervento che ha superato anche una spinosa difficoltà di complicazione burocratica nella interlocuzione con le ferrovie dello stato.

Sul versante del rispetto dell'ambiente e del decoro del patrimonio viario provinciale, anche grazie ad una stretta collaborazione con la Regione Puglia ed Ager, continuerà la rimozione dalle strade provinciali di oltre tonnellate di rifiuti di ogni genere, con utilizzo a regime di sistemi deterrenti all'abbandono dei rifiuti.

Verrà assicurato, come ogni anno, il servizio di sfalcio della vegetazione prospiciente le strade provinciali per prevenire il fenomeno degli incendi estivi e ridare decoro alle aree di margine delle strade provinciali.

Sarà assicurato un "pronto intervento" e relative modalità operative per affrontare le emergenze legate al verificarsi di calamità naturali (nevicata, forte vento, ecc.), al fine di salvaguardare la percorribilità delle strade a garanzia della sicurezza della circolazione stradale.

Avere strade sicure ed efficienti, anche dal punto di vista illuminotecnico, consente non solo ai cittadini ma anche ai turisti di raggiungere i nostri borghi e le nostre bellezze con più facilità e in condizioni di maggior sicurezza

Non solo, dunque, un efficientamento stradale, ma anche un piano per la mobilità che disincentivi l'utilizzo dei mezzi propri (con un'attenzione particolare alle potenzialità dell'intermodale) e che garantisca da una parte minore traffico e minori disagi per chi si muove, dall'altro la riduzione degli incidenti stradali e dell'inquinamento ambientale.

La nostra provincia, costituita da un numero così elevato di Comuni, ha bisogno di un ripensamento dei collegamenti fra le comunità del nostro territorio in maniera completamente diversa, facilitando l'interconnessione di Lecce, città capoluogo, con il resto del territorio provinciale.

Iniziative importanti che consentano di raggiungere tali obiettivi sono: Approvare il nuovo **Piano di Bacino dei Trasporti (PBTPL)**, recependo le linee guida regionali e le indicazioni provenienti dagli enti territoriali che ormai sono stabilmente consorziati in Area Interna e Programmi d'Area.

La **pianificazione dei servizi di trasporto** in ambito provinciale, rappresenta una delle funzioni attribuite alla Province. Verrà continuata l'opera di attuazione del Piano di Bacino del Trasporto Pubblico locale, che interessa l'intera mobilità dell'ambito della provincia di Lecce. Sarà rafforzato

ed implementato il servizio “Salento in bus” con le località turistiche ed i luoghi di interesse culturale ed artistico-architettonico del Salento, riproponendo, per esempio, il collegamento con l’Abbazia di Cerrate e ridisegnando i percorsi turistici di Salento in bus, partendo dai flussi e tenendo in considerazione i servizi di trasporto già esistenti, riducendone, così, i tempi di percorrenza.

Si continuerà ad espletare nel migliore dei modi i compiti amministrativi assegnati all’Ente nel campo dei trasporti (autoscuole, agenzie pratiche automobilistiche, ecc.).

Sempre per incrementare i livelli di sicurezza delle strade salentine, è previsto il **Piano di prevenzione con autovelox, telelaser e postazioni fisse** sulle strade provinciali, con calendari mensili, a cura della Polizia provinciale.

OBIETTIVO STRATEGICO 2.1

Assicurare ai cittadini una viabilità più efficiente che garantisca di muoversi in maniera agevole e in condizioni di maggior sicurezza.

Una delle priorità della Provincia di Lecce sarà di assicurare ai cittadini una **viabilità** pubblica più efficiente, che garantisca di muoversi in maniera agevole e in condizioni di maggior sicurezza e che sia una leva importante per lo sviluppo turistico del territorio, anche attraverso l’utilizzo di risorse rivenienti dal PNRR.

Saranno cantierizzati lavori di rifacimento dei piani viabili, di manutenzione straordinaria della segnaletica stradale orizzontale e verticale, di manutenzione straordinaria delle opere protettive e degli impianti di illuminazione posti sulle arterie provinciali. E’ stata data priorità alla messa in sicurezza delle intersezioni stradali nei luoghi di maggiore pericolosità, sia con realizzazione di rotonde che con la realizzazione di impianti semaforici. E’ ripresa la manutenzione delle opere, così come l’attività di manutenzione straordinaria dei ponti e dei viadotti presenti sulle strade provinciali con classificazione del rischio, per poter così programmare gli interventi.

Il nuovo sistema viario sarà integrato con un intervento di oltre 20 milioni di euro per costruire un’Infrastruttura fisica e concettuale capace di ribaltare il paradigma di un Salento caotico e convulso che non valorizza e tutela la propria bellezza, pensato dalla Provincia di Lecce e finanziato con i fondi CIS per una mobilità sostenibile, e sarà realizzato a valle dell’intervento strategico restyling del Ponte Ciolo già completato.

Tra le storiche incompiute, eredità del passato, l'amministrazione Minerva metterà la parola fine all'opera del sovrappasso ferroviario nel comune di Nardò con uno sforzo senza precedenti. Quasi due milioni di ulteriori risorse proprie (che si sommano ad altri 2 milioni), senza contrazione di mutui, sono state appostate per l'ultimazione dell'intervento.

Sul versante del rispetto dell'ambiente e del decoro del patrimonio viario provinciale, anche grazie ad una stretta collaborazione con la Regione Puglia ed Ager, continuerà la rimozione dalle strade provinciali di oltre tonnellate di rifiuti di ogni genere, con utilizzo a regime di sistemi deterrenti all'abbandono dei rifiuti.

Verrà assicurato, come ogni anno, il servizio di sfalcio della vegetazione prospiciente le strade provinciali per prevenire il fenomeno degli incendi estivi e ridare decoro alle aree di margine delle strade provinciali.

Sarà assicurato un "pronto intervento" e relative modalità operative per affrontare le emergenze legate al verificarsi di calamità naturali (nevicata, forte vento, ecc.), al fine di salvaguardare la percorribilità delle strade a garanzia della sicurezza della circolazione stradale.

Avere strade sicure ed efficienti, anche dal punto di vista illuminotecnico, consente non solo ai cittadini ma anche ai turisti di raggiungere i nostri borghi e le nostre bellezze con più facilità e in condizioni di maggior sicurezza

Trasversale su:

Missione 1

Missione 10

OBIETTIVO STRATEGICO 2.2

Ottimizzare i servizi trasporto in ambito provinciale attraverso un Piano per la mobilità che disincentivi l'utilizzo dei mezzi propri (Pianificazione trasporti).

La nostra provincia, costituita da un numero così elevato di Comuni, ha bisogno di un ripensamento dei collegamenti fra le comunità del nostro territorio in maniera completamente diversa, facilitando l'interconnessione di Lecce, città capoluogo, con il resto del territorio provinciale e assicurando i collegamenti estivi dei centri a maggiore vocazione turistica, creando, così, le condizioni per l'aumento dei flussi turistici nel Salento.

Verrà continuata l'opera di attuazione del Piano di Bacino del Trasporto Pubblico locale, che interessa l'intera mobilità nell'ambito della provincia di Lecce. Non solo, dunque, un efficientamento stradale, ma anche un piano per la mobilità che disincentivi l'utilizzo dei mezzi propri (con un'attenzione particolare alle potenzialità dell'intermodale) e che garantisca da una parte minore traffico e minori disagi per chi si muove, dall'altro la riduzione degli incidenti stradali e dell'inquinamento ambientale.

Sarà rafforzato il servizio "Salento in bus" con le località turistiche ed i luoghi di interesse culturale ed artistico-architettonico del Salento, riproponendo, per esempio, il collegamento con l'Abbazia di Cerrate.

Si continuerà ad espletare nel migliore dei modi i compiti amministrativi assegnati all'Ente nel campo dei trasporti (autoscuole, agenzie pratiche automobilistiche, ecc.).

Trasversale su:

Missione 10

OBIETTIVO STRATEGICO 2.3

Aumentare il livello di sicurezza sulle strade provinciali (Controlli stradali).

Al fine di incrementare i livelli di sicurezza delle strade salentine è previsto il Piano di prevenzione con autovelox, telelaser e postazioni fisse sulle strade provinciali.

Trasversale su:

Missione 3

Missione 10

OBIETTIVO STRATEGICO 2.4

Assicurare ai cittadini una viabilità più efficiente che garantisca di muoversi in maniera agevole e in condizioni di maggior sicurezza attraverso l'utilizzo di risorse rivenienti dal PNRR (Viabilità).

Una delle priorità della Provincia di Lecce sarà di assicurare ai cittadini una viabilità pubblica più efficiente, che garantisca di muoversi in maniera agevole e in condizioni di maggior sicurezza e che sia una leva importante per lo sviluppo turistico del territorio, anche attraverso l'utilizzo di risorse rivenienti dal PNRR.

Trasversale su:

Missione 10

AMBITO STRATEGICO N. 3

Istruzione e politiche sociali: i patrimoni più grandi (Edilizia scolastica – Rete scolastica – Welfare)

Tra le funzioni fondamentali provinciali assegnate, quella della **programmazione della rete scolastica e la gestione dell'edilizia scolastica**, rimane quella che al futuro vuole garantire il meglio.

Sarà considerata una priorità assoluta la salvaguardia del patrimonio scolastico provinciale. Avere scuole sicure e funzionali significa garantire il diritto dei nostri studenti alla conoscenza e alla formazione quali strumenti di crescita sociale, significa consentire a tutto il personale scolastico, docente e non docente, di svolgere al meglio l'essenziale servizio a cui è chiamato.

Per fare ciò, è nostra intenzione accelerare l'iter di riqualificazione del patrimonio scolastico già beneficiario di finanziamenti.

Mappare in modo capillare le criticità in accordo con la rete dei dirigenti scolastici significherebbe per l'Ente Provincia giungere al traguardo di avere un vero e proprio parco progetti preliminare degli interventi da effettuare in tutte le scuole di nostra competenza.

Attività preliminari di questo genere ci consentiranno di intervenire celermente sulle situazioni più precarie, per poi programmare l'efficientamento della rete scolastica tutta.

Tutto questo riceve maggiore impulso e linfa grazie all'utilizzo di risorse rivenienti dal PNRR.

Accanto all'edilizia scolastica, si lavorerà per programmare e promuovere annualmente nuovi indirizzi scolastici che possano contribuire a trasmettere ai nostri ragazzi competenze trasversali e peculiari utili alla crescita e allo sviluppo della nostra terra.

Se nel primo mandato di governo del territorio provinciale, appariva indispensabile riannodare i fili del dialogo e dell'ascolto con le comunità scolastiche, includendo anche e soprattutto gli studenti, durante il secondo mandato sarà necessario continuare sulla strada del miglioramento delle condizioni di salubrità e sicurezza degli edifici che ospitano la formazione delle future generazioni: gli oltre 57 milioni di euro investiti dovranno essere incrementati, anche grazie alle risorse del PNRR, consentendo agli Uffici dell'Ente di operare per far sì che studiare in Salento possa essere intesa come un'opportunità anziché come un limite: studenti, docenti, personale tecnico e

amministrativo meritano di poter essere comunità educante in scuole sicure, efficientate e ripensate rispetto ai nuovi canoni dell'apprendimento formativo.

Per favorire sempre di più la pratica sportiva, si continuerà a mettere a disposizione delle Associazioni settoriali, l'impianti sportivi ricompresi nel patrimonio dell'Ente, come il Palazzetto dello Sport "S. Giuseppe di Copertino" e nei limiti del possibile, le palestre annesse agli edifici scolastici di competenza della Provincia.

Tra gli innumerevoli interventi oggetto di finanziamento da parte del PNRR, per un importo complessivo che supera i 70 milioni di euro, ce ne sono alcuni destinati a rimanere alla storia nazionale per dimensione e portata innovativa. È il caso della demolizione e successiva ricostruzione della sede scolastica dell'IISS "Giannelli" di Parabita finanziata con oltre 15 milioni di Euro.

In questa legislatura partirà anche la fase costruttiva, a valle della demolizione, del nuovo istituto nautico di Gallipoli a testimonianza della testarda qualità degli uffici di venire a capo di complicazioni burocratiche nazionali quasi decennali.

Le **politiche sociali** sono l'ambito su cui si intende proseguire il lavoro già svolto negli anni precedenti, valorizzandolo nel modo più efficace possibile, nel rispetto della programmazione regionale.

La Provincia di Lecce, così come le altre Province pugliesi, sottoscrive annualmente, con la Regione Puglia, una convenzione disciplinante le modalità di erogazione delle prestazioni previste.

La nuova impronta che si vuole dare è nel considerare le politiche sociali come le fondamenta su cui si poggia l'azione politica e istituzionale dell'Ente Provincia, proprio perché è quella più capace di recepire i bisogni dei cittadini e, se messa a regime, capace di trasformare quelle istanze della nostra comunità in atti e fatti tangibili, che possano lasciare traccia, migliorando sensibilmente le condizioni di vita dei nostri concittadini.

Nell'ambito delle suddette funzioni puntiamo, attraverso un'azione sinergica di coinvolgimento di tutti gli operatori pubblici coinvolti, a migliorare i servizi offerti, ad allargare la platea dei beneficiari che usufruiscono del servizio di trasporto scolastico assistito per gli studenti disabili residenti nel territorio della Provincia di Lecce e frequentanti gli istituti di istruzione secondaria superiore. Così come continueremo ad impegnarci per migliorare i servizi di supporto per

l'integrazione familiare, scolastica, sociale e lavorativa degli studenti videolesi e audiolesi, intervenendo con personale qualificato nei sistemi relazionali dell'assistito.

OBIETTIVO STRATEGICO 3.1

Salvaguardia e riqualificazione del patrimonio scolastico (Edilizia scolastica).

Sarà considerata una priorità assoluta la salvaguardia del patrimonio scolastico provinciale. Avere scuole sicure e funzionali significa garantire il diritto dei nostri studenti alla conoscenza e alla formazione quali strumenti di crescita sociale, significa consentire a tutto il personale scolastico, docente e non docente, di svolgere al meglio l'essenziale servizio a cui è chiamato.

Per fare ciò, è nostra intenzione accelerare l'iter di riqualificazione del patrimonio scolastico già beneficiario di finanziamenti.

Se nel primo mandato di governo del territorio provinciale, appariva indispensabile riannodare i fili del dialogo e dell'ascolto con le comunità scolastiche, includendo anche e soprattutto gli studenti, durante il secondo mandato sarà necessario continuare sulla strada del miglioramento delle condizioni di salubrità e sicurezza degli edifici che ospitano la formazione delle future generazioni: gli oltre 57 milioni di euro investiti dovranno essere incrementati.

Mappare in modo capillare le criticità in accordo con la rete dei dirigenti scolastici significherebbe per l'Ente Provincia giungere al traguardo di avere un vero e proprio parco progetti preliminare degli interventi da effettuare in tutte le scuole di nostra competenza.

Attività preliminari di questo genere ci consentiranno di intervenire celermente sulle situazioni più precarie, per poi programmare l'efficientamento della rete scolastica tutta.

Trasversale su:

Missione 1

Missione 4

OBIETTIVO STRATEGICO 3.2

Ottimizzare la programmazione della rete scolastica anche promuovendo nuovi indirizzi scolastici in linea con le esigenze di crescita e sviluppo del territorio.

Accanto all'edilizia scolastica, si lavorerà per programmare e promuovere annualmente nuovi indirizzi scolastici che possano contribuire a trasmettere ai nostri ragazzi competenze trasversali e peculiari utili alla crescita e allo sviluppo della nostra terra.

Trasversale su:

Missione 4

OBIETTIVO STRATEGICO 3.3

Migliorare le condizioni di vita degli alunni diversamente abili garantendo l'erogazione delle prestazioni sociali relativamente al trasporto scolastico assistito e l'assistenza specialistica per l'integrazione scolastica (Welfare).

Le **politiche sociali** sono l'ambito su cui si intende proseguire il lavoro già svolto negli anni precedenti, valorizzandolo nel modo più efficace possibile, nel rispetto della programmazione regionale.

La Provincia di Lecce, così come le altre Province pugliesi, sottoscrive annualmente, con la Regione Puglia, una convenzione disciplinante le modalità di erogazione delle prestazioni previste.

La nuova impronta che si vuole dare è nel considerare le politiche sociali come le fondamenta su cui si poggia l'azione politica e istituzionale dell'Ente Provincia, proprio perché è quella più capace di recepire i bisogni dei cittadini e, se messa a regime, capace di trasformare quelle istanze della nostra comunità in atti e fatti tangibili, che possano lasciare traccia, migliorando sensibilmente le condizioni di vita dei nostri concittadini.

Nell'ambito delle suddette funzioni puntiamo, attraverso un'azione sinergica di coinvolgimento di tutti gli operatori pubblici coinvolti, a migliorare i servizi offerti, ad allargare la platea dei beneficiari che usufruiscono del servizio di trasporto scolastico assistito per gli studenti disabili residenti nel territorio della Provincia di Lecce e frequentanti gli istituti di istruzione secondaria superiore. Così come continueremo ad impegnarci per migliorare i servizi di supporto per l'integrazione familiare, scolastica, sociale e lavorativa degli studenti videolesi e audiolesi, intervenendo con personale qualificato nei sistemi relazionali dell'assistito.

Trasversale su:

Missione 12

OBIETTIVO STRATEGICO 3.4

Salvaguardia e riqualificazione del patrimonio scolastico attraverso l'utilizzo ottimale delle risorse rivenienti dal PNRR.

La salvaguardia del patrimonio scolastico provinciale riceverà maggiore impulso e linfa grazie all'utilizzo di risorse rivenienti dal PNRR.

Tra gli innumerevoli interventi oggetto di finanziamento da parte del PNRR, per un importo complessivo che supera i 70 milioni di euro, ce ne sono alcuni destinati a rimanere alla storia nazionale per dimensione e portata innovativa. È il caso della demolizione e successiva ricostruzione della sede scolastica dell'IISS "Giannelli" di Parabita finanziata con oltre 15 milioni di Euro.

Trasversale su:

Missione 4

AMBITO STRATEGICO N. 4

Cultura e natura: volani di crescita turistica e di sviluppo del territorio (Patrimonio – Politiche giovanili e azioni per lo sviluppo del territorio – Promozione del teatro di tradizione - Ambiente)

Prioritaria rimane la **valorizzazione dei propri beni immobili**, facendo rete con altri enti e soggetti interessati, così da far assumere all'Ente il ruolo di attore protagonista anche nelle politiche di programmazione culturale, turistica, di fruizione e sviluppo del Salento.

Numerosi sono gli interventi già realizzati in passato i con lo sguardo sempre rivolto alla promozione della cultura e anche della formazione, considerate dall'Amministrazione Minerva leve fondamentali di sviluppo sociale ed economico del territorio.

Palazzo Comi: l'antica e suggestiva dimora di Lucugnano, che ha accolto lo studioso Girolamo Comi per molti anni della sua vita, è al centro di importanti investimenti in sinergia con la Regione e con il contributo dell'Associazione Tina Lambrini-Casa Comi.

Masseria Torcito di Cannole: è in fase di realizzazione il progetto di rifunzionalizzazione, valorizzazione e fruibilità del Parco che permetteranno di mettere in rete il bene, con le sue bellezze, le masserie, le cave, la parte archeologica.

Villa Mellone: la Provincia di Lecce ha proseguirà il suo impegno per il processo di valorizzazione con il completamento del restauro del primo piano, per il quale ha stanziato 500mila euro.

Ex Convento dei Carmelitani Scalzi – Caserma Cimarrusti: è stato sottoscritto il Protocollo d'intesa con Adisu Puglia per la valorizzazione dell'immobile leccese attraverso la partecipazione al progetto: "Puglia Regione Universitaria: studiare e vivere città sostenibili" - Concorsi di progettazione, per la realizzazione di alloggi e residenze per studenti universitari da candidare al bando previsto dalla L. 338/00.

Ex Convento dei Cassinesi - Circolo Cittadino a Lecce: nell'ambito dell'organizzazione di eventi culturali, saranno aperti al pubblico il giardino interno e alcuni spazi adiacenti posti al piano terra, già messi in sicurezza e resi accessibili alle visite.

Ex Manifatture Knos a Lecce: è stato recentemente sottoscritto l'accordo di Partenariato speciale pubblico privato per il progetto "Manifatture Knos spazio di immaginazione", avanzata dall'Associazione Culturale Sud Est, in partenariato con Associazione Ruotando, Principio Attivo

Teatro, Factory Compagnia Transadriatica, Società cooperativa Big Sur, Società cooperativa Cool Club, Società cooperativa Alternata. Un grande traguardo frutto di un percorso partecipativo di confronto e collaborazione avviato dalla Provincia di Lecce, insieme ad Associazione Prossima e Associazione Sud Est, sulla gestione dei beni comuni e, in particolare, per programmare il futuro proprio dell'ex Knos.

Ex Collegio Argento, Lecce: è stato approvato il progetto di valorizzazione e utilizzo di una porzione dell'immobile, di cui l'Ente Provincia è proprietaria, sede del Museo provinciale Castromediano. In particolare, i locali al piano terra, saranno affidati in concessione decennale per ospitare una caffetteria, un bookshop e un design store a servizio del Museo.

Fondo Carmelo Bene: la Provincia di Lecce ha partecipato attivamente alla valorizzazione del Fondo Carmelo Bene, mettendo a disposizione i locali che lo ospitano all'interno dell'ex Convitto Palmieri, già sede della Biblioteca Bernardini, grazie ad un accordo siglato nell'agosto 2019 con Regione Puglia, Soprintendenza Archeologia, Belle Arti e Paesaggio per le Province di Brindisi, Lecce e Taranto, Soprintendenza Archivistica e bibliografica della Puglia e della Basilicata ed eredi di Carmelo Bene.

Palazzo dei Celestini e di Palazzo Adorno: anche i palazzi sedi istituzionali della Provincia di Lecce sono stati interessati da interventi di restyling e progetti di valorizzazione.

Importanti anche gli **interventi sul patrimonio provinciale destinato ad attività sportive**.

Palestra polifunzionale San Giuseppe da Copertino a Lecce: Dopo la messa in sicurezza, la Provincia l'ha messa a disposizione del territorio salentino, colmando l'assenza di strutture di questo livello. Per il futuro dovrà essere potenziato il modello di gestione.

Infine, in tema di patrimonio, è stato approvato lo schema di contratto di comodato d'uso gratuito dei terreni che si trovano presso il complesso della **Masseria Scarciglia**, nel Comune di Minervino, per una superficie di circa 6 ettari.

Oltre a valorizzare il patrimonio architettonico e artistico anche in un'ottica di promozione della cultura, la Provincia di Lecce ha continuato ad impegnarsi nell'ambito delle politiche culturali diventate di competenza regionale con la riforma Delrio.

Va proprio in questa direzione l'intervento rivolto al rafforzamento della **Rete bibliotecaria della Provincia di Lecce**, quale Biblioteca di comunità diffusa, elaborato da Palazzo dei Celestini nel

gennaio 2020 e finanziato dalla Regione Puglia con oltre 1 milione 643mila euro, nell'ambito dell'avviso pubblico "Community library".

La Provincia, per decenni, ha avuto un ruolo di assoluto rilievo a livello regionale e nazionale nell'offerta culturale-musicale, grazie alla realizzazione con cadenza annuale della Stagione Lirica di tradizione presso il Teatro Politeama Greco, e alla promozione delle attività della "Fondazione ICO Tito Schipa" di Lecce, in qualità di socio-fondatore e prevalente.

In un'ottica di rilancio, l'Ente di Minerva si è prefissato l'obiettivo di recuperare e valorizzazione i risultati storici in oltre quarant'anni di attività nello spettacolo dal vivo (lirica e sinfonica). Come Ente accreditato dal Ministero della Cultura (MiC), titolare dell'account relativo alla **categoria "Teatri di Tradizione"**, ha partecipato e vinto il bando Fondo Unico per lo Spettacolo, relativa al triennio 2022-2024 per la categoria di appartenenza. Anche quest'anno come terza annualità il ministero ha approvato il programma proposto dalla Provincia. Ancora una volta la magia dell'Opera sarà riportata dove merita di essere e nella disponibilità della comunità salentina. Degna di nota per il suo taglio innovativo il programma del 2023 che ha visto compiersi il matrimonio tra musica sinfonica e sonorità rock. L'evento tributo ai Pink Floyd rimarrà alla storia per la sua portata futuristica.

Rilancio del Marchio d'Area "Salento d'Amare" ed altre iniziative per lo sviluppo del territorio.

Il rilancio del brand territoriale "Salento d'Amare" riveste un profilo strategico ai fini della valorizzazione culturale della nostra identità territoriale, espressione di valori, credenze e costumi, che ha consentito negli anni di rafforzare la capacità attrattiva ed incrementare i flussi turistici.

Le **politiche giovanili** rivestono particolare centralità nell'azione amministrativa della Provincia di Lecce e in attuazione di specifiche azioni territoriali saranno coinvolti gli Istituti scolastici medi superiori e avviate intese con le Province di Brindisi e Taranto per predisporre progettualità a valere sul programma Azione Province Giovani, finanziato dal Dipartimento delle Politiche Giovanili e per il servizio Civile Universale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nonché su altre linee di finanziamento di settore. Gli interventi saranno sostenuti dall'integrazione tra le varie politiche di riferimento, in modo da poter affrontare criticità e valorizzare punti di forza per l'efficace raggiungimento degli obiettivi di mandato in materia di politiche giovanili.

Attuare una politica rivolta alla **tutela dell'ambiente**, del territorio, delle risorse naturali e delle biodiversità. Il nostro compito sarà quello attuare le norme in materia ambientale attribuite dalla

legislazione nazionale e regionale all'Ente Provincia, impegnandosi a ridurre sensibilmente i tempi delle autorizzazioni connesse. I temi della tutela e della sicurezza del territorio e dell'ambiente occupano una parte significativa delle competenze e dell'azione amministrativa della Provincia che si pone come obiettivo primario e qualificante quello di tutelare le risorse e i beni ambientali, anche al fine di migliorare il benessere sociale e rilanciare l'economia. Il fine ultimo è, pertanto, quello di garantire lo "sviluppo sostenibile" attraverso azioni che mirino ad una crescita economica che sia compatibile con un uso sicuro e corretto del territorio e delle risorse naturali, a protezione e vantaggio delle generazioni presenti e future. Lo sforzo principale dovrà essere indirizzato a trovare il giusto equilibrio tra lo sviluppo e l'incentivazione di iniziative economiche ed imprenditoriali da una parte e limitare il "consumo di suolo" dall'altra, in particolare nelle aree di tutela naturalistica presenti. I predetti obiettivi possono essere raggiunti solo attraverso un corretto esercizio delle competenze in materia ambientali. L'azione programmatica, quindi, sarà orientata a garantire la corretta definizione dei procedimenti valutativi di carattere ambientale di competenza (Valutazione di Impatto Ambientale e di Valutazione di Incidenza ambientale), dei procedimenti autorizzativi (soprattutto in materia di PAUR con riferimento agli impianti di produzione di energia da fonti rinnovabili, nonché alle autorizzazioni in materia di smaltimento e recupero rifiuti) ed alle indispensabili attività di vigilanza e di controllo in materia ambientale. Le predette azioni saranno affiancate e rafforzate da una serie di iniziative che, in continuità con le azioni già avviate nel precedente mandato, anche attraverso la collaborazione con associazioni e/o altri Enti presenti sul territorio, mirano a incrementare la dotazione di superfici boscate e/o a macchia mediterranea del Salento e a promuovere la biodiversità agro-ecologica.

OBIETTIVO STRATEGICO 4.1

Promuovere la fruibilità dei beni del patrimonio culturale, storico ed architettonico di proprietà (Patrimonio).

Prioritaria rimane la **valorizzazione dei propri beni immobili**, facendo rete con altri enti e soggetti interessati, così da far assumere all'Ente il ruolo di attore protagonista anche nelle politiche di programmazione culturale, turistica, di fruizione e sviluppo del Salento.

Numerosi sono gli interventi già realizzati in passato i con lo sguardo sempre rivolto alla promozione della cultura e anche della formazione, considerate dall'Amministrazione Minerva leve fondamentali di sviluppo sociale ed economico del territorio.

Palazzo Comi: l'antica e suggestiva dimora di Lucugnano, che ha accolto lo studioso Girolamo Comi per molti anni della sua vita, è al centro di un importante investimento di 230 mila euro, con il progetto di adeguamento logistico degli spazi e manutenzione redatto dall'Ufficio tecnico provinciale. L'intervento, complementare a quello di 250 mila euro predisposto dal Polo Biblio Museale e da Regione Puglia, consentirà a Palazzo Comi di essere un vero attrattore culturale per il Sud Salento, con un investimento complessivo di circa 500 mila euro. A renderlo possibile la sinergia con la Regione, costruita con il contributo dell'Associazione Tina Lambrini-Casa Comi.

Masseria Torcito di Cannole: è in fase di realizzazione il progetto di rifunzionalizzazione, valorizzazione e fruibilità del Parco che permetteranno di mettere in rete il bene, con le sue bellezze, le masserie, le cave, la parte archeologica.

Villa Mellone: la Provincia di Lecce ha proseguito il suo impegno per dare una "nuova vita" all'immobile di rilevante pregio architettonico, che sorge in via San Pietro in Lama a Lecce, concedendo l'uso di una sua porzione alla Fondazione "Istituto Tecnico Superiore Regionale della Puglia per l'Industria dell'Ospitalità e del Turismo Allargato". Il piano terra dell'antico edificio ospiterà, quindi, la sede della Fondazione ITS, di cui l'Ente è diventata membro fondatore nel 2022. Il processo di valorizzazione di Villa Mellone sarà ulteriormente realizzato con il completamento del restauro del primo piano, per il quale la Provincia ha stanziato 500mila euro.

Ex Convento dei Carmelitani Scalzi – Caserma Cimarrusti: è stato sottoscritto il Protocollo d'intesa con Adisu Puglia per la valorizzazione dell'immobile leccese attraverso la partecipazione al progetto: "Puglia Regione Universitaria: studiare e vivere città sostenibili" - Concorsi di progettazione, per la realizzazione di alloggi e residenze per studenti universitari da candidare al bando previsto dalla L. 338/00.

Ex Convento dei Cassinesi - Circolo Cittadino a Lecce: nell'ambito dell'organizzazione di eventi culturali, saranno aperti al pubblico il giardino interno e alcuni spazi adiacenti posti al piano terra, già messi in sicurezza e resi accessibili alle visite.

Ex Manifatture Knos a Lecce: è stato recentemente sottoscritto l'accordo di Partenariato speciale pubblico privato per il progetto "Manifatture Knos spazio di immaginazione", avanzata dall'Associazione Culturale Sud Est, in partenariato con Associazione Ruotando, Principio Attivo Teatro, Factory Compagnia Transadriatica, Società cooperativa Big Sur, Società cooperativa Cool Club, Società cooperativa Alternata. Un grande traguardo frutto di un percorso partecipativo di

confronto e collaborazione avviato dalla Provincia di Lecce, insieme ad Associazione Prossima e Associazione Sud Est, sulla gestione dei beni comuni e, in particolare, per programmare il futuro proprio dell'ex Knos. Il ciclo di seminari "Cosa me ne faccio dei beni comuni?" ha coinvolto sindaci e amministratori comunali del territorio salentino in proficui momenti di approfondimento e discussione collettiva con esponenti di reti italiane ed europee, esperti di partenariato pubblico-privato, rappresentanti di best practices nella gestione di beni comuni e rappresentanti delle istituzioni locali e del terzo settore.

Ex Collegio Argento, Lecce: è stato approvato il progetto di valorizzazione e utilizzo di una porzione dell'immobile, di cui l'Ente Provincia è proprietaria, sede del Museo provinciale Castromediano. In particolare, i locali al piano terra, saranno affidati in concessione decennale per ospitare una caffetteria, un bookshop e un design store a servizio del Museo.

Fondo Carmelo Bene: la Provincia di Lecce ha partecipato attivamente alla valorizzazione del Fondo Carmelo Bene, mettendo a disposizione i locali che lo ospitano all'interno dell'ex Convitto Palmieri, già sede della Biblioteca Bernardini, grazie ad un accordo siglato nell'agosto 2019 con Regione Puglia, Soprintendenza Archeologia, Belle Arti e Paesaggio per le Province di Brindisi, Lecce e Taranto, Soprintendenza Archivistica e bibliografica della Puglia e della Basilicata ed eredi di Carmelo Bene. Il Fondo ha consentito la conservazione, inventariazione e fruizione al pubblico dell'opera del grande artista, attore e letterato salentino, recuperandone la memoria attraverso la raccolta e la valorizzazione del suo lascito materiale.

Palazzo dei Celestini e di Palazzo Adorno: anche i palazzi sedi istituzionali della Provincia di Lecce sono stati interessati da interventi di restyling e progetti di valorizzazione.

Le facciate barocche dei due edifici storici cinquecenteschi sono tornate a risplendere anche di notte grazie al nuovo impianto di illuminazione artistica, realizzato su iniziativa dell'Ente provinciale da Enel X. Un sistema, tra l'altro, più green grazie alla tecnologia led, che consente un notevole risparmio energetico ed economico all'Ente oltre a vantaggi funzionali rispetto al precedente impianto.

Significativo, a distanza di circa 30 anni dall'ultimo restauro, il progetto di intervento di restyling e messa in sicurezza di Palazzo dei Celestini. L'investimento previsto dalla Provincia ammonta complessivamente a 8,5 milioni di euro, distribuiti su due interventi di recupero e rifunzionalizzazione degli spazi. Il primo progetto, in fase di approvazione da parte della

Soprintendenza, (per un importo di 500mila euro, finanziati con fondi propri), punta a rimettere a nuovo la facciata. Il secondo progetto, (8 milioni di euro da risorse del PNRR) per il quale è in corso un bando per un concorso di idee, mira a far tornare all'antico splendore l'atrio interno e l'imponente colonnato barocco.

Importanti anche gli **interventi sul patrimonio provinciale destinato ad attività sportive**.

Palestra polifunzionale San Giuseppe da Copertino a Lecce: costruita nel 1998, è tra le infrastrutture sportive più importanti del territorio provinciale. Nel 2019 è stata interessata da importanti lavori di risanamento e adeguamento. Dopo la messa in sicurezza, la Provincia l'ha messa a disposizione del territorio salentino, colmando l'assenza di strutture di questo livello. Per il futuro dovrà essere potenziato il modello di gestione.

Infine, in tema di patrimonio, è stato approvato lo schema di contratto di comodato d'uso gratuito dei terreni che si trovano presso il complesso della **Masseria Scarciglia**, nel Comune di Minervino, per una superficie di circa 6 ettari. Ceduti al Centro di Ricerca, Sperimentazione e Formazione in Agricoltura – C.R.S.F.A. "Basile Caramia" di Locorotondo, saranno utilizzati per attuare il Progetto: "Interventi per la Competitività del comparto viti-vivaistico salentino", previsto nel Protocollo di Intesa sottoscritto tra Regione Puglia, Provincia di Lecce, Comune di Otranto, Unioncamere Puglia, Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura della provincia di Lecce, Centro di Ricerca, Sperimentazione e Formazione in Agricoltura – C.R.S.F.A. "Basile Caramia", Dipartimento di Scienze del Suolo, della Pianta e degli Alimenti dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro (Di.S.S.P.A.), Istituto di Virologia Vegetale U.O. di Bari del Consiglio Nazionale delle Ricerche (I.V.V.-C.N.R.), Consorzio Vivaisti Viticoli Pugliesi e realizzato da A.T.S.

Trasversale su:

Missione 1

Missione 5

OBIETTIVO STRATEGICO 4.2

Rilancio del Marchio d'Area "Salento d'Amare" ed altre iniziative per lo sviluppo del territorio (Politiche giovanili e azioni per lo sviluppo del territorio).

Il rilancio del **brand territoriale “Salento d’Amare”** riveste un profilo strategico ai fini della valorizzazione culturale della nostra identità territoriale, espressione di valori, credenze e costumi, che ha consentito negli anni di rafforzare la capacità attrattiva ed incrementare i flussi turistici.

Le **politiche giovanili** rivestono particolare centralità nell’azione amministrativa della Provincia di Lecce e in attuazione di specifiche azioni territoriali saranno coinvolti gli Istituti scolastici medi superiori e avviate intese con le Province di Brindisi e Taranto per predisporre progettualità a valere sul programma Azione Province Giovani, finanziato dal Dipartimento delle Politiche Giovanili e per il servizio Civile Universale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nonché su altre linee di finanziamento di settore. Sarà portato a compimento il progetto finanziato dal programma “Luoghi Comuni” finanziato dalla Regione Puglia con l’attivazione del Centro Infopoint “Salento d’Amare” con la fase di co-progettazione esecutiva, in collaborazione con Regione Puglia e Arti Puglia, per cui sarà elaborato il Piano di Sostenibilità economico- finanziario per la gestione del Centro. La collaborazione con l’Organizzazione giovanile aggiudicataria per la gestione del Centro, insieme ad altre distinte azioni territoriali, in ambito sociale e culturale, che saranno avviate attraverso intese e partenariati con altre entità territoriali, consentirà la realizzazione di azioni territoriali. Tali interventi saranno sostenuti dall’integrazione tra le varie politiche di riferimento, in modo da poter affrontare criticità e valorizzare punti di forza per l’efficace raggiungimento degli obiettivi di mandato in materia di politiche giovanili.

La Provincia, per decenni, ha avuto un ruolo di assoluto rilievo a livello regionale e nazionale nell’offerta culturale-musicale, grazie alla realizzazione con cadenza annuale della **Stagione Lirica di tradizione** presso il Teatro Politeama Greco, e alla promozione delle attività della “Fondazione ICO Tito Schipa” di Lecce, in qualità di socio-fondatore e prevalente.

In un’ottica di rilancio, l’Ente di Minerva si è prefissato l’obiettivo di recuperare e valorizzazione i risultati storici in oltre quarant’anni di attività nello spettacolo dal vivo (lirica e sinfonica). Come Ente accreditato dal Ministero della Cultura (MiC), titolare dell’account relativo alla **categoria “Teatri di Tradizione”**, ha partecipato e vinto il bando Fondo Unico per lo Spettacolo, relativa al triennio 2022-2024 per la categoria di appartenenza. Anche quest’anno come terza annualità il ministero ha approvato il programma proposto dalla Provincia. Ancora una volta la magia dell’Opera sarà riportata dove merita di essere e nella disponibilità della comunità salentina. Degna di nota per il suo taglio innovativo il programma del 2023 che ha visto compiersi il

matrimonio tra musica sinfonica e sonorità rock. L'evento tributo ai Pink Floyd rimarrà alla storia per la sua portata futuristica.

Trasversale su:

Missione 1

OBIETTIVO STRATEGICO 4.3

Attuare una politica rivolta alla tutela dell'ambiente, del territorio, delle risorse naturali e delle biodiversità.

Attuare una politica rivolta alla **tutela dell'ambiente**, del territorio, delle risorse naturali e delle biodiversità. Il nostro compito sarà quello attuare le norme in materia ambientale attribuite dalla legislazione nazionale e regionale all'Ente Provincia, impegnandosi a ridurre sensibilmente i tempi delle autorizzazioni connesse. I temi della tutela e della sicurezza del territorio e dell'ambiente occupano una parte significativa delle competenze e dell'azione amministrativa della Provincia che si pone come obiettivo primario e qualificante quello di tutelare le risorse e i beni ambientali, anche al fine di migliorare il benessere sociale e rilanciare l'economia. Il fine ultimo è, pertanto, quello di garantire lo "sviluppo sostenibile" attraverso azioni che mirino ad una crescita economica che sia compatibile con un uso sicuro e corretto del territorio e delle risorse naturali, a protezione e vantaggio delle generazioni presenti e future. Lo sforzo principale dovrà essere indirizzato a trovare il giusto equilibrio tra lo sviluppo e l'incentivazione di iniziative economiche ed imprenditoriali da una parte e limitare il "consumo di suolo" dall'altra, in particolare nelle aree di tutela naturalistica presenti. I predetti obiettivi possono essere raggiunti solo attraverso un corretto esercizio delle competenze in materia ambientali. L'azione programmatica, quindi, sarà orientata a garantire la corretta definizione dei procedimenti valutativi di carattere ambientale di competenza (Valutazione di Impatto Ambientale e di Valutazione di Incidenza ambientale), dei procedimenti autorizzativi (soprattutto in materia di PAUR con riferimento agli impianti di produzione di energia da fonti rinnovabili, nonché alle autorizzazioni in materia di smaltimento e recupero rifiuti) ed alle indispensabili attività di vigilanza e di controllo in materia ambientale. Le predette azioni saranno affiancate e rafforzate da una serie di iniziative che, in continuità con le azioni già avviate nel precedente mandato, anche attraverso la collaborazione con associazioni e/o altri Enti presenti sul territorio, mirano a incrementare la dotazione di superfici boscate e/o a macchia mediterranea del Salento e a promuovere la biodiversità agro-ecologica.

Trasversale su:

Missione 3

Missione 9

AMBITO STRATEGICO N. 5

Pari Opportunità

In tema di **Pari Opportunità** intraprendere iniziative, atti e fatti che diano piena attuazione agli articoli 3, 37 e 51 della Costituzione italiana, integrandole con le attività di promozione e controllo dei principi di pari opportunità e non discriminazione per donne e uomini nelle condizioni di lavoro e sviluppo professionale.

La promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale è una delle funzioni fondamentali assegnate alle Province con la legge 7.4.2014 n. 56, la cosiddetta Riforma Delrio. In linea con tale disposizione normativa, l'Amministrazione ha dato un forte input alle politiche per le pari opportunità, rafforzando gli organismi preposti e attuando iniziative specifiche volte ad affermare, sia all'interno che all'esterno dell'Ente, la diffusione della cultura delle pari opportunità, a favorire la conciliazione vita – lavoro, a contrastare la violenza sulle donne ed ogni forma di discriminazione. Il primo passo è stato quello di garantire stabilità e continuità all'azione amministrativa in quest'ambito, istituendo l'Ufficio Pari opportunità, incardinato all'interno del Servizio Risorse umane e Pari opportunità. Un altro importante passaggio è stata la costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (Cug), organismo composto da dipendenti e da rappresentanti delle organizzazioni sindacali della Provincia di Lecce. Il Cug, che ha riunito le competenze in precedenza suddivise tra organi diversi, opera al fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing e l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica. L'Amministrazione, inoltre, ha assicurato il personale e le risorse finanziarie aggiuntive necessari allo svolgimento delle varie attività dell'Ufficio della Consigliera di parità e della Commissione provinciale per le pari opportunità ed ha adottato e aggiornato annualmente il Piano triennale di azioni positive, strumento di coordinamento e programmazione, introdotto dal Decreto legislativo 198/2006 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"), finalizzato anche a valorizzare la professionalità dei dipendenti, favorendone l'aggiornamento e garantendo pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, il trattamento sul lavoro e nello sviluppo professionale. Facendo leva sulla propria funzione di coordinamento, la Provincia si è impegnata in campagne di sensibilizzazione e informazione sulla violenza di genere, in cui sono state coinvolti i Comuni e le scuole del territorio salentino e ha promosso e sostenuto altre iniziative sul tema delle pari opportunità.

Nel solco già tracciato e in linea con la Strategia Nazionale per promuovere le Pari Opportunità e la Parità di Genere, che prevede, tra l'altro, il coinvolgimento anche delle Province e dei Comuni nell'attuazione delle misure previste, l'Amministrazione provinciale continuerà ad impegnarsi per affermare la cultura della parità di genere. Le direttrici da seguire sono: attuazione delle "azioni positive" previste dal Piano triennale delle Azioni Positive, volte valorizzare la professionalità dei dipendenti, favorendone l'aggiornamento e garantendo pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, il trattamento sul lavoro e lo sviluppo professionale; valorizzazione del Cug provinciale anche attraverso la promozione di partenariati con i Cug di altri enti, tra cui l'Università del Salento; rafforzamento della collaborazione con la Commissione provinciale per le Pari opportunità e l'Ufficio della Consigliera di parità e, attraverso di esse e in virtù del ruolo di coordinamento di area vasta svolto dall'Ente, potenziamento della rete delle Cpo comunali anche al fine di raggiungere l'obiettivo dell'equilibrio di genere nei processi decisionali e politici.

OBIETTIVO STRATEGICO 5.1

Promuovere i principi di pari opportunità e non discriminazione per donne e uomini al fine di dare piena attuazione agli artt. 3, 37 e 51 della Costituzione Italiana e all'art. 1, comma 85 della legge n. 56/2014.

Nel solco già tracciato e in linea con la Strategia Nazionale per promuovere le Pari Opportunità e la Parità di Genere, che prevede, tra l'altro, il coinvolgimento anche delle Province e dei Comuni nell'attuazione delle misure previste, l'Amministrazione provinciale continuerà ad impegnarsi per affermare la cultura della parità di genere. Le direttrici da seguire sono: attuazione delle "azioni positive" previste dal Piano triennale delle Azioni Positive, volte valorizzare la professionalità dei dipendenti, favorendone l'aggiornamento e garantendo pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, il trattamento sul lavoro e lo sviluppo professionale; valorizzazione del Cug provinciale anche attraverso la promozione di partenariati con i Cug di altri enti, tra cui l'Università del Salento; rafforzamento della collaborazione con la Commissione provinciale per le Pari opportunità e l'Ufficio della Consigliera di parità e, attraverso di esse e in virtù del ruolo di coordinamento di area vasta svolto dall'Ente, potenziamento della rete delle Cpo comunali anche al fine di raggiungere l'obiettivo dell'equilibrio di genere nei processi decisionali e politici.

Trasversale su:

Missione 15

AMBITO STRATEGICO N. 6

Miglioramento organizzativo (Gestione delle risorse umane, finanziarie e patrimoniali – Organizzazione e qualità dei servizi offerti – Semplificazione e innovazione digitale - Comunicazione pubblica - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza)

Gli obiettivi programmatici di un'Amministrazione possono realizzarsi solo attraverso il pieno coinvolgimento del **personale**. Le donne e gli uomini che lavorano all'interno di un Ente pubblico sono infatti "il braccio operativo" di qualsiasi piano, progetto, iniziativa realizzata e da realizzare.

L'attenzione dell'Amministrazione Minerva è stata da subito concentrata sul "capitale umano" dell'Ente, posto al centro di alcuni interventi di rilievo, tesi a restituire la dignità del lavoro e a dare slancio alle potenzialità intrinseche della Provincia.

Con questa consapevolezza si è provveduto, in coerenza con quanto fatto negli ultimi anni (stabilizzazione di 12 unità lavorative; stabilizzazione di 69 lavoratori socialmente utili con implementazione oraria da 12 a 19 ore; la conversione a tempo pieno di 17 rapporti di lavoro di dipendenti assunti a tempo parziale; l'avanzamento di carriera all'interno della propria categoria per tutti i dipendenti; con il percorso della mobilità : 3 collaboratori amministrativi contabili cat C , 1 specialista amministrativo contabile cat D, 1 ing gestionale cat D; assunzione da procedura concorsuale: di nuovi 8 collaboratori amministrativi cat C, 6 istruttori tecnici cat C , 2 ingegneri cat D, 1 architetto Cat. D, 1 geologo cat D, 9 agenti di polizia provinciale cat C; in distacco per futura stabilizzazione dall'agenzia di coesione: 2 esperti di rendicontazione 1 ingegnere e un laureato in beni culturali), a potenziare il sistema di reclutamento di nuovi dipendenti per le amministrazioni comunali del territorio, in considerazione delle difficoltà che hanno oggi i Comuni, soprattutto i più piccoli, a svolgere procedure concorsuali.

Il nostro sistema di "**Concorsi per tutti**" ha ottenuto l'adesione di oltre la metà dei comuni salentini.

Ed è di questi giorni la fase conclusiva di una poderosa attività di aggiornamento e creazione di nuovi elenchi dinamici che permetteranno ai comuni di poter concludere, con gli specifici interPELLI, procedure assunzionali per ogni necessità (cat B, cat C amministrativo contabile, cat C tecnico ,cat D amministrativo contabile, cat D tecnico, Cat C agenti di polizia locale).

Con riferimento alla sola Provincia, oltre all'imminente arrivo di ulteriori 5 esperti pagati dall'agenzia di coesione, è prevista la prossima ultimazione gli interPELLI per 4 nuovi cantonieri.

In tale contesto assume un ruolo preminente la formazione del personale dirigente e non dirigente per lo sviluppo delle competenze finalizzato alla modernizzazione amministrativa necessaria a supportare l'attivazione e l'adozione di processi di cambiamento che combinano la dimensione digitale, ecologica e amministrativa e che richiedono anche competenze di leadership e delle soft skills, nonché l'adozione di principi e valori comuni al lavoro pubblico in materia di etica, inclusione, parità di genere, privacy, prevenzione della corruzione, trasparenza e integrità, sicurezza sul lavoro (Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025).

Parallelamente, l'Amministrazione Minerva è intervenuta anche sulla **struttura organizzativa dell'Ente** e continuerà a farlo, puntando a nuovi riassetto organizzativi per poter rafforzare la capacità istituzionale e consolidarsi come Ente di area vasta, con un coordinamento verticale tra politiche di programmazione di assetto generale e sviluppo del territorio e istanze delle municipalità e degli altri attori territoriali.

Ogni desiderio progettuale ha trovato consistenza nelle solide basi di uno **sforzo pluriennale di risanamento** dei conti pubblici che ha prodotto risultati straordinari.

La Provincia aveva 30 anni di tempo per recuperare il disavanzo tecnico di 11 milioni di euro. Lo ha recuperato in 7 anni, riassorbendo anche quello indotto dalla Legge Delrio, in un contesto, tra l'altro, di accantonamenti per rischi molto più solido.

La **velocità dei pagamenti dei fornitori**, performance tra le migliori a livello regionale (a fronte di un termine di 30 giorni la Provincia di Lecce paga i propri fornitori in 7 giorni dal ricevimento della fattura); la chiusura del contratto di finanza derivata (swap) con Barclays Bank per un importo di 872.000 euro, con un risparmio di 250.000 euro.

Si procederà nella costante contrazione dell'esposizione debitoria e alla riduzione di mutui, esaltando l'attitudine dell'Ente a ricercare ed ottenere fonti di finanziamento esogene.

Obiettivo strategico dell'Amministrazione è la prevenzione delle illegalità nell'azione amministrativa e la diffusione di una cultura improntata sull'etica e sulla trasparenza che l'Ente intende perseguire attraverso un efficace processo di elaborazione, approvazione ed attuazione del PTPCT, secondo quanto indicato dal PNA 2019 per la gestione del rischio corruttivo.

OBIETTIVO STRATEGICO 6.1

Ottimizzare la gestione delle risorse umane, finanziarie, e patrimoniali.

L'attenzione dell'Amministrazione Minerva è stata da subito concentrata sul "capitale umano" dell'Ente, posto al centro di alcuni interventi di rilievo, tesi a restituire la dignità del lavoro e a dare slancio alle potenzialità intrinseche della Provincia.

Con questa consapevolezza si è provveduto, in coerenza con quanto fatto negli ultimi anni, a potenziare il sistema di reclutamento di nuovi dipendenti per le amministrazioni comunali del territorio, in considerazione delle difficoltà che hanno oggi i Comuni, soprattutto i più piccoli, a svolgere procedure concorsuali.

Il nostro sistema di "**Concorsi per tutti**" ha ottenuto l'adesione di oltre la metà dei comuni salentini.

Ed è di questi giorni la fase conclusiva di una poderosa attività di aggiornamento e creazione di nuovi elenchi dinamici che permetteranno ai comuni di poter concludere, con gli specifici interPELLI, procedure assunzionali per ogni necessità (cat B, cat C amministrativo contabile, cat C tecnico, cat D amministrativo contabile, cat D tecnico, Cat C agenti di polizia locale).

Con riferimento alla sola Provincia, oltre all'imminente arrivo di ulteriori 5 esperti pagati dall'agenzia di coesione, è prevista la prossima ultimazione gli interPELLI per 4 nuovi cantonieri.

In tale contesto assume un ruolo preminente la formazione del personale dirigente e non dirigente per lo sviluppo delle competenze finalizzato alla modernizzazione amministrativa necessaria a supportare l'attivazione e l'adozione di processi di cambiamento che combinano la dimensione digitale, ecologica e amministrativa e che richiedono anche competenze di leadership e delle soft skills, nonché l'adozione di principi e valori comuni al lavoro pubblico in materia di etica, inclusione, parità di genere, privacy, prevenzione della corruzione, trasparenza e integrità, sicurezza sul lavoro (Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025).

Trasversale su:

Missione 1

Missione 20

Missione 50

OBIETTIVO STRATEGICO 6.2

Promuovere il miglioramento dell'organizzazione degli uffici allo scopo di incrementare la qualità dei servizi offerti anche attraverso il coinvolgimento dei cittadini utenti e dei portatori di interesse. (Organizzazione e qualità dei servizi offerti – Semplificazione e innovazione digitale – Comunicazione pubblica - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza)

Consentire l'attivazione di misure e di progetti di lavoro agile attraverso l'utilizzo di strumenti e tecnologie adeguate.

Obiettivo strategico dell'Amministrazione è la prevenzione delle illegalità nell'azione amministrativa e la diffusione di una cultura improntata sull'etica e sulla trasparenza che l'Ente intende perseguire attraverso un efficace processo di elaborazione, approvazione ed attuazione del PTPCT, secondo quanto indicato dal PNA 2019 per la gestione del rischio corruttivo.

Creare un contesto istituzionale ed organizzativo in grado di favorire il raggiungimento dei seguenti obiettivi (anticorruzione):

1. favorire il corretto svolgimento delle funzioni del RPCT anche mediante servizi di supporto alla gestione del processo di gestione della normativa anticorruzione;
2. favorire l'analisi del contesto interno per l'aggiornamento annuale della mappatura dei processi;
3. adottare la metodologia di valutazione del rischio indicata nel PNA 2019;
4. adottare/aggiornare le misure di prevenzione generali e specifiche previste nel Piano;
5. monitorare l'attuazione del Piano e promuovere servizi di audit.

Creare un contesto istituzionale ed organizzativo in grado di favorire il raggiungimento dei seguenti obiettivi (trasparenza):

1. garantire l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione e l'aggiornamento delle pubblicazioni;
2. garantire maggiori livelli di trasparenza mediante la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli obbligatori;
3. valorizzare il ruolo del Responsabile della Protezione dei dati personali;
4. informatizzare integralmente i flussi informativi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";

5. garantire la corretta attuazione del bilanciamento tra privacy e trasparenza e la tutela dei dati personali nella diffusione dei dati e informazioni anche attraverso il coinvolgimento del Responsabile della Protezione dei dati personali;
6. garantire la regolare tenuta del Registro degli accessi.

Trasversale su:

Missione 1

Missione 15

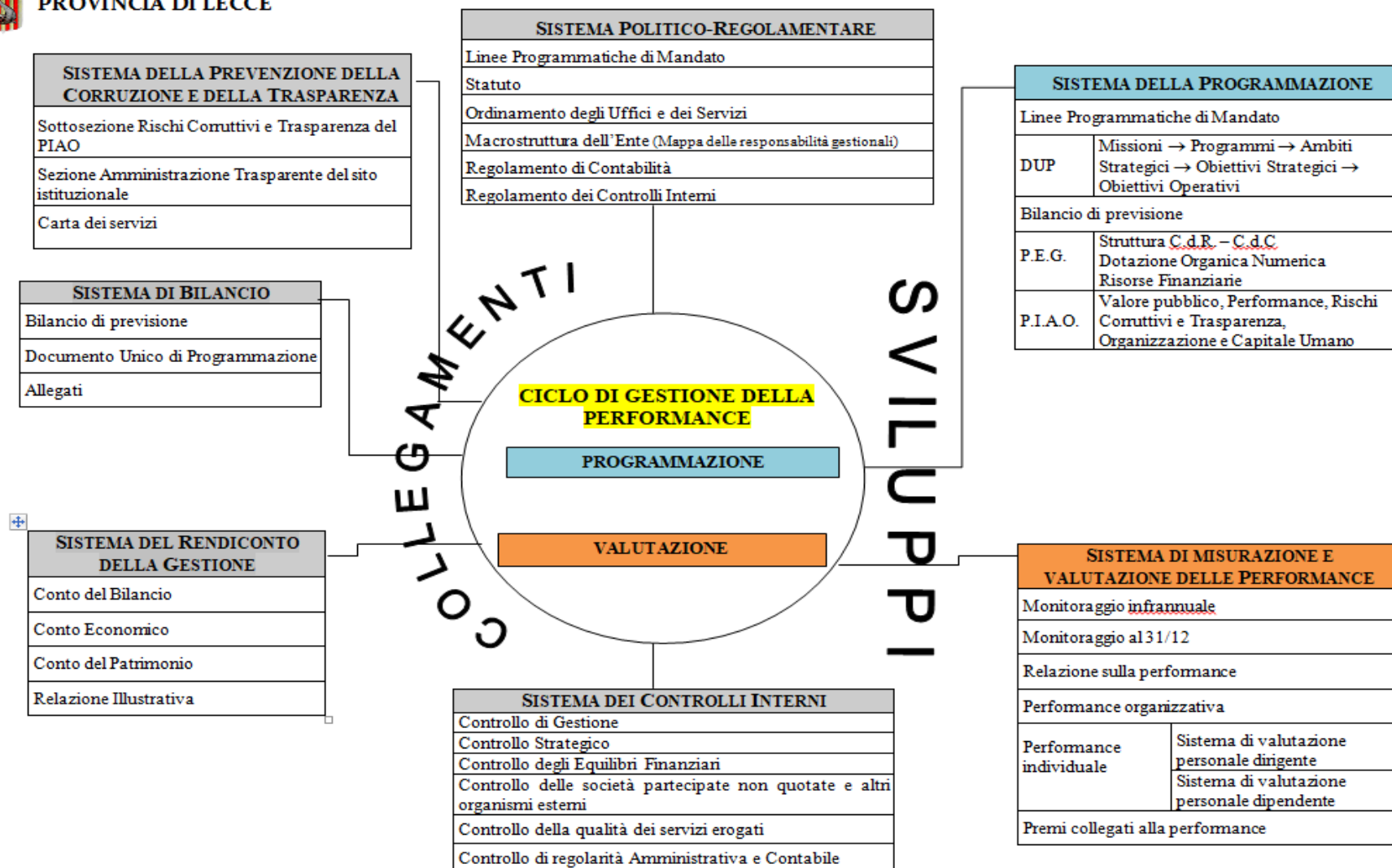
Sottosezione 2.2 – Performance

Premessa

Il Ciclo della Performance, come definito dal D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., sostanzialmente individua le fasi secondo cui ciascuna Amministrazione Pubblica definisce, misura e valuta la performance conseguita, tanto a livello organizzativo che a livello individuale.

Ritenuto - anche a seguito delle nuove Linee Programmatiche per il mandato 2022-2026 presentate in Consiglio Provinciale in data 30 dicembre 2022 (deliberazione C.P. n. 50/2022) - di dover favorire la concreta partecipazione all'aggiornamento per il triennio 2025-2027 del Piano della performance (ora Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO – sezione 2 - “Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione” - sottosezione 2.2 “Performance”) e, tramite la partecipazione pubblica, individuare eventuali nuovi strumenti per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, è stato predisposto e pubblicato sul portale istituzionale della Provincia apposito Avviso Pubblico (prot. n. 494/2025), con il quale è stato rivolto un invito a “tutti i soggetti interessati (comuni del territorio provinciale, persone fisiche, giuridiche, associazioni) a trasmettere osservazioni e/o proposte, che l’Ente valuterà in sede di aggiornamento per il triennio 2025-2027 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO – sezione 2 - “Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione” - sottosezione 2.2 “Performance”)”.

Le tavole seguenti descrivono graficamente, da un lato, i collegamenti con gli altri sistemi dell’ente locale e, dall’altro, gli sviluppi nelle fasi della programmazione e della misurazione/valutazione (Tavola 1), ed il loro susseguirsi (Tavola 2).

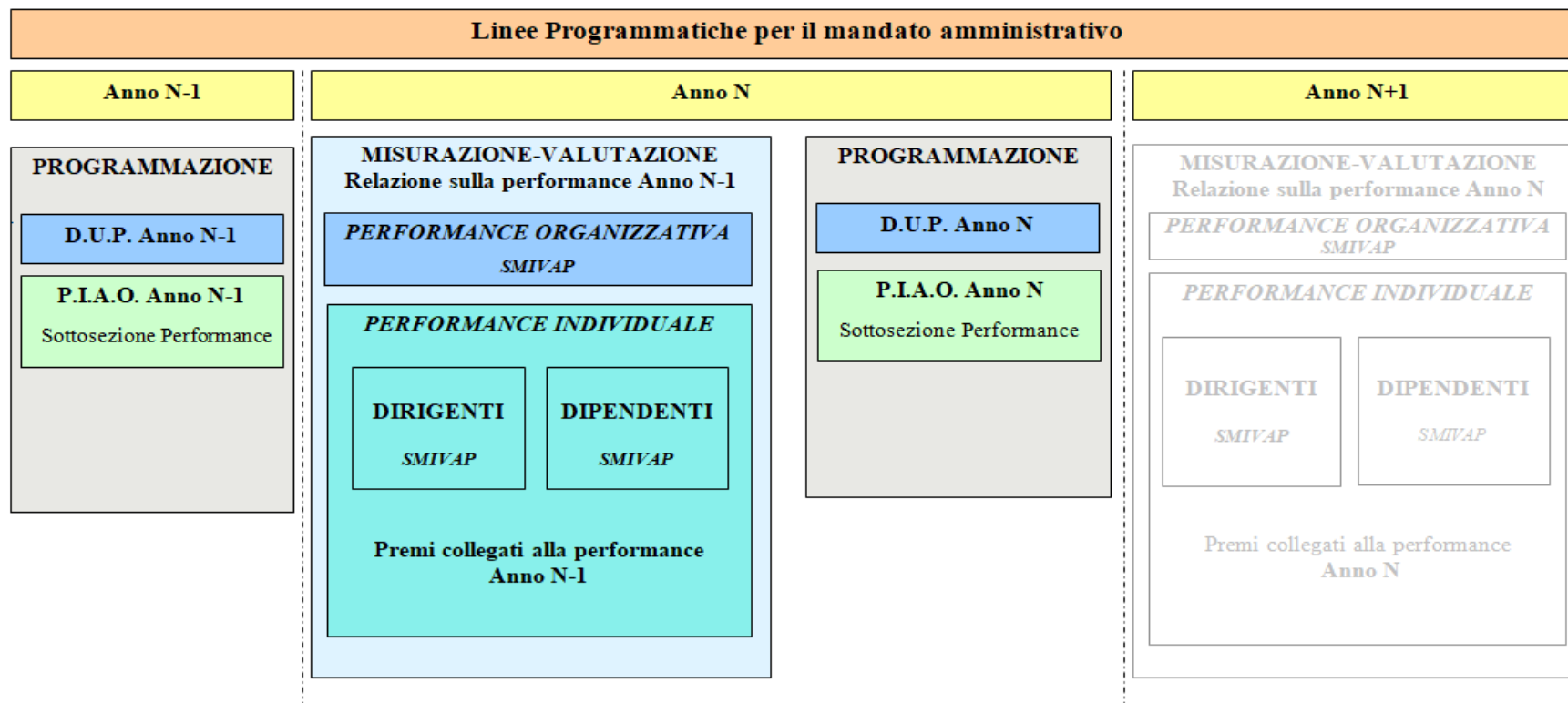




Ciclo della Performance

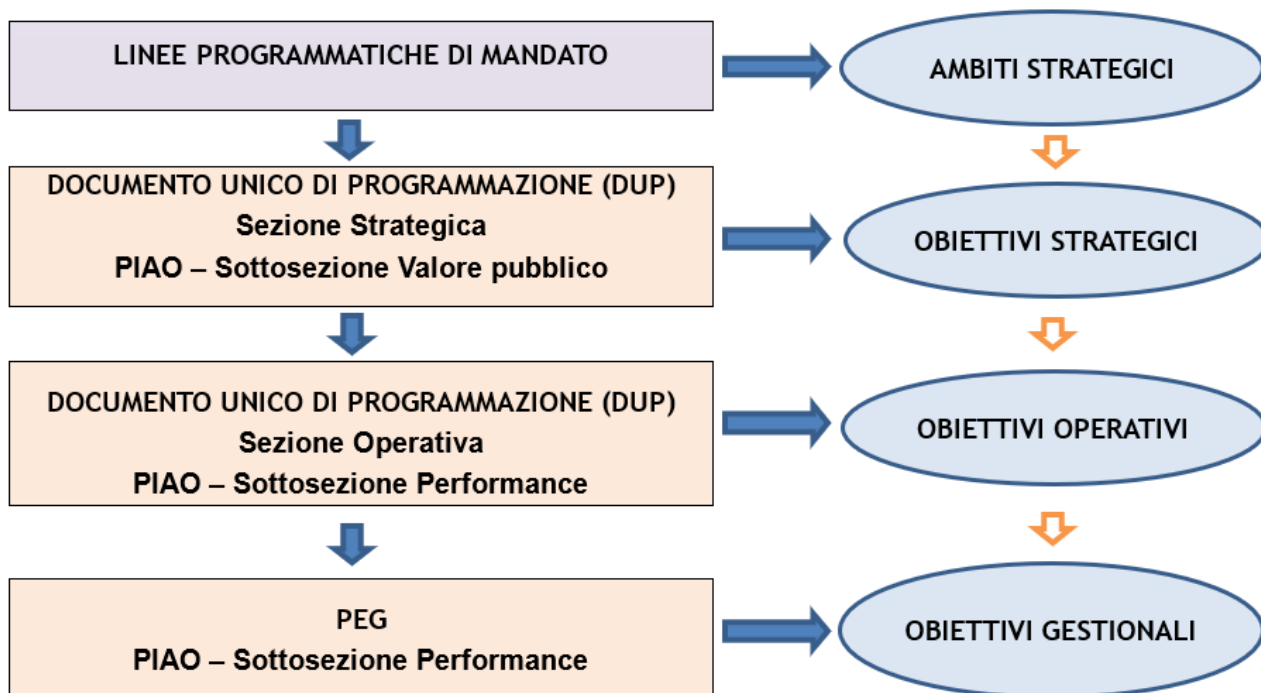
Tavola 2

D. Lgs. 150/09 e ss.mm.ii.



La fase della programmazione

La pianificazione della performance è sviluppata secondo lo schema indicato, che rappresenta la mappa logica dei legami che intercorrono tra programmazione strategica, operativa e pianificazione gestionale.



- **Linee Programmatiche** di mandato: contengono la programmazione di lungo periodo (quadriennale) in termini di indirizzi generali di governo e al cui interno sono individuati gli Ambiti strategici (le priorità) di intervento;
- **Obiettivi strategici**: sono definiti all'interno degli Ambiti suddetti e descrivono le scelte strategiche dell'Ente sulla base delle linee programmatiche di mandato (programmazione triennale di medio periodo). Gli Ambiti strategici e gli obiettivi strategici sono trasversali sia rispetto alle Missioni/Programmi del DUP, sia rispetto ai Centri di Responsabilità e costituiscono gli obiettivi generali dell'Ente da riportare nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), Sezione 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE – Sottosezione 2.1 Valore pubblico.
- **Obiettivi operativi**: sono individuati nell'ambito degli Obiettivi strategici e associati alle Missioni/Programmi del DUP, da un lato, ed ai rispettivi Centri di Costo, dall'altro;

- **Obiettivi gestionali:** sono gli obiettivi individuati all'interno dei Centri di Costo assegnati ai vari Centri di Responsabilità, definiti secondo la Macrostruttura in vigore (Servizi), a cui viene associato un dirigente sulla base degli incarichi conferiti con decreto del Presidente della Provincia.

Tutto ciò segna il passaggio dalla pianificazione strategica alla programmazione gestionale e l'integrazione delle Linee programmatiche con gli strumenti della programmazione dell'Ente.

Il PIAO - Sottosezione Performance

Con l'adozione del Piano esecutivo di gestione (PEG) e del PIAO - Sottosezione Performance si conclude il ciclo della programmazione.

La Sottosezione 2.2 Performance della Sezione 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE del PIAO è un documento programmatico in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi gestionali, gli indicatori ed i target. Definisce, dunque, gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

L'individuazione degli obiettivi gestionali avviene attraverso un processo di negoziazione che vede coinvolti, per la pianificazione strategica e operativa, l'Organo politico (Presidente della Provincia, Consiglieri delegati) e il Direttore Generale; per la pianificazione gestionale, il Direttore Generale e i Dirigenti dei Servizi. Nell'ambito degli obiettivi gestionali sono individuati obiettivi di rilevanza strategica, secondo la rilevanza che essi assumono rispetto agli impatti desiderati. Una volta esplicitati in termini di azioni, indicatori e risorse umane gli obiettivi gestionali costituiscono la Sottosezione Performance del PIAO ed insieme al PEG - che contiene le risorse finanziarie ulteriormente dettagliate rispetto al Bilancio in Centri di Responsabilità (CdR), Centri di Costo (CC) e Capitoli/Articoli - completano la pianificazione gestionale.

Gli obiettivi gestionali sono individuati all'interno dei Centri di Costo/Centri di Imputazione contabile assegnati, unitamente alle risorse finanziarie del PEG, ai vari Centri di Responsabilità, così come definiti sulla base della Macrostruttura in vigore (Servizi), a cui viene associato un dirigente secondo gli incarichi conferiti con decreto del Presidente della Provincia

A questo livello vengono definite anche le attività ordinarie di tipo ripetitivo. A ciascun obiettivo/attività ordinaria sono associate le risorse umane individuate da ciascun Dirigente di Servizio, a cui sono state assegnate sulla base della Microstruttura.

La Sottosezione Performance del PIAO è funzionale alla misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

La Performance organizzativa

Con la pianificazione strategica viene programmata la performance dell'Ente, inteso come organizzazione nel suo complesso (performance organizzativa dell'Ente).

La misurazione e la valutazione della Performance Organizzativa avvengono a livello di Obiettivo Strategico. Per ciascun Obiettivo Strategico sono individuati indicatori riferiti agli obiettivi gestionali, in primis agli obiettivi gestionali di rilevanza strategica.

La Performance Organizzativa dell'Ente si ottiene come media del grado di raggiungimento degli indicatori individuati. Ciò è finalizzato alla verifica:

- dell'efficacia delle politiche e delle scelte contenute negli atti e nei documenti di indirizzo politico-amministrativo (Linee programmatiche di mandato, DUP, PIAO-Valore pubblico);
- dello stato di attuazione dei Programmi attraverso la rilevazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi predefiniti, degli aspetti economico-finanziari connessi ai risultati ottenuti, dei tempi di realizzazione rispetto alle previsioni, delle procedure operative attuate.

Gli obiettivi gestionali di rilevanza strategica sono maggiormente collegati alla performance organizzativa dell'Ente e possono consistere in:

- Obiettivi di salute finanziaria;
- Obiettivi di salute organizzativa;
- Obiettivi di qualità dei servizi erogati;
- Obiettivi gestionali di rilevanza strategica specifici di ogni Centro di responsabilità.

Obiettivi di salute finanziaria (coordinamento Risorse Finanziarie)

- pareggio di bilancio ai fini del conseguimento dei saldi di finanza pubblica;

- equilibri di bilancio;
- riduzione del tempo medio di pagamento;
- modalità di utilizzo delle risorse finanziarie (gestione dei residui attivi e passivi in termini di smaltimento e di incidenza nella formazione di nuovi residui); la valutazione avviene anche attraverso una Variabile specifica della Dimensione Risultati organizzativi nell'ambito della valutazione della performance dei dirigenti.

Obiettivi di salute organizzativa

- obiettivi in materia di prevenzione della corruzione (coordinamento Segreteria Generale);
- obiettivi in materia di trasparenza e tutela privacy (coordinamento Sistemi Informatici);
- obiettivi di semplificazione e digitalizzazione dei servizi erogati (coordinamento Sistemi Informatici);
- obiettivi di attuazione CCNL e CCDI e Piano triennale del fabbisogno di personale (coordinamento Risorse Umane);
- obiettivi per la formazione del personale dirigente e non dirigente per lo sviluppo delle competenze (coordinamento Risorse Umane);
- obiettivi per il benessere lavorativo (Sicurezza sui luoghi di lavoro);
- altri obiettivi (integrazione Linee Programmatiche – D.U.P. - PIAO, definizione Macrostruttura, Microstruttura e conseguente riallineamento Schema CdR/CdC, ecc. – coordinamento Direzione Generale).

Obiettivi di qualità dei servizi erogati

Favorire il rapporto di collaborazione tra amministrazione pubblica e cittadini/utenti avviando un percorso di valutazione partecipativa dei servizi erogati attraverso:

- Avviso pubblico predisposto e pubblicato sul Sito istituzionale dell'Ente (coordinamento RPCT e Controlli Interni);
- Piano strategico della Provincia di Lecce (coordinamento Governance);

- Mappatura degli stakeholder, definizione obiettivi e/o azioni, target e indicatori (coordinamento Controlli Interni);
- Collegamento con gli obiettivi in materia di digitalizzazione dei processi e dei servizi, accesso ai servizi e fruizione delle informazioni on line, trasparenza e tutela privacy (coordinamento Sistemi Informatici);
- Collegamento con gli obiettivi e/o azioni gestionali, e relativi target e indicatori (coordinamento Controlli Interni);
- Nuova Carta dei Servizi dell'Ente con l'aggiornamento dei servizi erogati (coordinamento Sistemi Informatici e Controlli Interni);
- Qualità percepita: rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari interni ed esterni dei servizi erogati (coordinamento Ufficio Statistica).

In relazione alla valutazione partecipativa dei servizi erogati, anche alla luce della sopravvenuta situazione di emergenza sanitaria, che impone una riorganizzazione sia del lavoro degli uffici, sia delle modalità di relazione con i cittadini/utenti, nell'anno 2020 è stato avviato il percorso con la mappatura degli stakeholder finalizzata alla definizione di un Piano dei servizi erogati e con l'individuazione, in ogni Servizio dell'Ente, di almeno un servizio erogato con definizione delle modalità di partecipazione degli stakeholder sia nella fase di programmazione/progettazione, sia nella fase della valutazione finale. Nel corso dell'anno 2021 sono stati individuati i servizi sui quali avviare la fase iniziale di sperimentazione dell'intero percorso e nel corso del 2022 saranno poste le basi per la definizione di un modello su misura delle esigenze dell'amministrazione e delle caratteristiche dell'oggetto di valutazione. Dall'anno 2023 sono state avviate procedure di consultazione pubblica e di consultazione degli stakeholder di riferimento, insieme all'approvazione dello schema della nuova Carta dei Servizi della Provincia di Lecce e all'avvio dell'aggiornamento dei servizi erogati funzionalmente alla semplificazione e digitalizzazione degli stessi. Nel corso dell'anno 2024 è proseguita l'attività di aggiornamento/implementazione delle schede dei servizi erogati a completamento della Carta dei Servizi.

Obiettivi gestionali di rilevanza strategica specifici di ogni Centro di responsabilità

Ulteriori obiettivi gestionali di particolare rilevanza ai fini del raggiungimento degli Obiettivi Strategici del D.U.P. individuati per ogni Centro di Responsabilità.

La Performance individuale

La misurazione della performance individuale è finalizzata alla valutazione di dirigenti, personale titolare di E.Q., personale non dirigente, segretario generale e direttore generale.

La misurazione e valutazione della performance individuale è basata sull'utilizzo di una metodologia 'tarata' sulle caratteristiche della posizione di riferimento. Questa scelta deriva dal fatto che ogni posizione (dirigenti, titolari di elevata qualificazione, e personale non dirigente) ha delle peculiarità non solo in termini di compiti e mansioni, ma anche in termini di KSAO (Knowledge, Skills, Attitudes, Others), ovvero quei requisiti in termini di conoscenze e competenze necessarie per ricoprire al meglio una determinata posizione.

La Relazione sulla Performance

La misurazione della performance viene esplicitata nella Relazione sulla Performance, a cui è assegnato il compito di rendicontare i risultati realizzati alla fine di ogni anno, in termini assoluti e percentuali, anche attraverso report grafici.

La Relazione sulla Performance viene sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa, previa approvazione con provvedimento del Presidente della Provincia e, successivamente, inviata al Consiglio Provinciale per la presa d'atto. La stessa viene pubblicata sul sito internet dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente".

La validazione da parte del Nucleo di Valutazione costituisce presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore di dipendenti e dirigenti, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno ed effettuata secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa ed Individuale.

La struttura organizzativa della Provincia di Lecce

Per la struttura organizzativa della Provincia di Lecce si vede l'apposita [Sottosezione 3.1 – Struttura Organizzativa](#)

Dalle linee programmatiche agli obiettivi operativi

AMBITO STRATEGICO N. 1

Una governance strategica per il territorio: un nuovo protagonismo dell'Ente (Governance - Assistenza tecnica agli enti locali – Politiche EU – Stazione Unica Appaltante – Pianificazione territoriale – Edilizia sismica)

OBIETTIVO STRATEGICO 1.1

Coordinare la pianificazione, programmazione e attuazione di politiche di sviluppo locale sovracomunali e creazione di un sistema di sviluppo territoriale subregionale, anche attraverso l'utilizzo di fondi regionali, nazionali e comunitari. Coordinare gli interventi per il PNRR. (Governance – Politiche EU - Assistenza tecnica agli EE.LL.. - Stazione Unica Appaltante. Programmazione territoriale - Edilizia sismica).

OBIETTIVI OPERATIVI

1.11.3 - Progetti comunitari e nazionali

MISSIONE: 1 PROGRAMMA: 11

Presentazione e realizzazione di progetti comunitari e nazionali per lo sviluppo dell'Ente (Politiche EU).

Nell'ambito del Servizio Politiche Europee implementeremo la promozione e l'avvio di iniziative finalizzate allo sviluppo economico, sociale e culturale del territorio, anche in partenariato con altri Enti/Soggetti nazionali ed esteri, mettendo a frutto le opportunità comunitarie, nazionali e regionali che meglio rispondono alle esigenze del territorio e delle istituzioni locali. Abbiamo intenzione di investire nel potenziamento del servizio informativo e di supporto tecnico a soggetti pubblici e privati, nonché alla struttura interna alla Provincia, circa le opportunità di finanziamento promosse dagli organismi regionali, nazionali e comunitari. Attraverso il monitoraggio costante delle opportunità offerte dalla Programmazione Europea, dai Bandi e dagli Avvisi Pubblici nazionali e internazionali, continueremo a promuovere progetti di carattere transfrontaliero e transnazionale e di cooperazione europea, al fine di favorire la promozione del territorio e la sua crescita economica e sociale (nei settori del turismo, ambiente, trasporti, innovazione tecnologica ecc.). Presso l'Ufficio è attivo lo "Sportello Tirocini in Accoglienza", relativo ai tirocini formativi e di orientamento promossi da soggetti esterni accreditati nel ruolo di Ente promotore e per i quali la Provincia di Lecce svolge il ruolo di soggetto ospitante e nell'ambito di questa attività verranno rafforzati i rapporti con scuole e università per favorire un reciproco scambio di competenze e opportunità di formazione.

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:</u>	<u>Centri di Responsabilità</u>
<u>CC.212 PROGRAMMI DI COOPERAZIONE TERRITORIALE</u>	<u>975</u>
<u>CC.213 PROGRAMMI COMUNITARI E NAZIONALI</u>	<u>975</u>
<u>CC.214A SERVIZIO POLITICHE EUROPEE E MERCATO DEL LAVORO - OBIETTIVO COMUNE</u>	<u>975</u>
<u>CC.217 GESTIONE RESIDUA PATTI TERRITORIALI ED ATRE INIZIATIVE TERRITORIALI</u>	<u>975</u>

1.2.5 - Coordinamento di attività di interesse sovracomunale MISSIONE: 1 PROGRAMMA: 2

Definire un progetto complessivo di rilancio del territorio salentino che passi attraverso un piano di investimenti e punti alla innovazione, alla proiezione internazionale e al rafforzamento della capacità istituzionale (Governance).

Per il mandato amministrativo 2022-2026, riveste particolare importanza la governance strategica per lo sviluppo del territorio salentino, quale processo di programmazione e pianificazione strategica dell'area Jonico-salentina sostenuta da una visione condivisa con le Province e i Comuni capoluogo di Brindisi e Taranto, e dalla cooperazione con tutti gli attori dello sviluppo territoriale. La Provincia di Lecce svolgerà un ruolo di regia sul proprio territorio per la costruzione di un quadro territoriale di sviluppo sostenibile, in stretta

collaborazione con le municipalità e con l'Università del Salento, allo scopo di individuare interventi funzionali al riequilibrio territoriale, in coerenza con le politiche regionali, nazionali ed europee mettendo in relazione le necessità del territorio.

Nell'approccio verso un nuovo modello di sviluppo territoriale, in coerenza con la configurazione territoriale policentrica che caratterizza il Salento, saranno definite le prospettive strategiche del divenire dei luoghi salentini, rafforzata la capacità di attrarre nuovi investimenti produttivi e saranno rilanciate azioni di sistema per sostenere la competitività territoriale e la coesione sociale concorrendo al miglioramento della qualità di vita della comunità amministrata.

In continuità con quanto fatto durante il mandato 2018-2022, dunque, sarà necessario continuare sulla strada del rafforzamento del dialogo fra Ente Provincia, i Comuni e gli Enti sovraordinati e territoriali, per far sì che le questioni ataviche e le istanze territoriali trovino la giusta risposta.

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:</u>	<u>Centri di Responsabilità</u>
<u>CC.219A SERVIZIO GOVERNANCE STRAT. E PROMOZ. TERRIT.- OB. COMUNE</u>	<u>974</u>
<u>CC.956B PROGRAMMA STRATEGICO DELLA PROVINCIA DI LECCE</u>	<u>974</u>

1.2.6 - Promuovere un'idea di sviluppo a livello di sistema MISSIONE: 1 PROGRAMMA: 2

subregionale

Riavvio di una sistematica collaborazione con l'area jonico-salentina, con una proiezione orientata a consolidare una cooperazione istituzionale finalizzata ad una integrata programmazione degli interventi di area vasta sulla base delle attuali dinamiche di sviluppo territoriale (Governance).

Per il mandato amministrativo 2022-2026, riveste particolare importanza la governance strategica per lo sviluppo del territorio salentino, quale processo di programmazione e pianificazione strategica dell'area Jonico-salentina sostenuta da una visione condivisa con le Province e i Comuni capoluogo di Brindisi e Taranto, e dalla cooperazione con tutti gli attori dello sviluppo territoriale.

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:</u>	<u>Centri di Responsabilità</u>
<u>CC.220 SVILUPPO SUB-REGIONALE</u>	<u>974</u>

1.6.6 - Stazione Unica Appaltante MISSIONE: 1 PROGRAMMA: 6

Promuovere l'esercizio associato della funzione di stazione appaltante

La stazione Unica Appaltante verrà interessata da un programma di rafforzamento in termini di personale e di risorse.

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:	Centri di Responsabilità
CC.136 PROCEDURE AGGIUDICAZ. LL.PP. PIANO TRIENN.	963

1.9.1 - Assistenza tecnico-amministrativa agli EE.LL. MISSIONE: 1 PROGRAMMA: 9

Garantire l'assistenza tecnico amministrativa agli enti locali ricompresi nel territorio dell'ente.

Di particolare rilievo:

la gestione dei Patti territoriali che ha permesso a Provincia, 30 Comuni e 6 aziende di accedere ad un finanziamento di rete per un valore totale di 10 milioni.

la promozione del Barocco leccese ai fini del riconoscimento come patrimonio UNESCO, il progetto "Rafforzamento della capacità amministrativa dei piccoli comuni" che coinvolge 26 municipi, il Programma nazionale FEAMPA 2021-2027 per la Pesca con Adesione a " Blu – gruppo d'azione locale del Salento soc.cons.a Resp. Lim, adesione ad AESS e costituzione sportello energetico ed ambientale per i comuni, il progetto Mosaico Verde per la riforestazione del territorio salentino.

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:	Centri di Responsabilità
CC.160A SERV. ASS. TECNICA ENTI LOCALI-OB.COM	975
CC.161 UFFICIO ASSISTENZA TECNICA ENTI LOCALI	975

8.1.1 - Gestione Territoriale MISSIONE: 8 PROGRAMMA: 1

Realizzare e promuovere gli strumenti di pianificazione territoriale che consentano l'uso e la gestione razionale del territorio, la prevenzione e l'eliminazione dei rischi derivanti da fenomeni naturali compresi gli adempimenti in materia di controllo sulle costruzioni sismiche.

*Grazie al costante impegno di questi anni, dopo aver adottato in via definitiva la Variante generale di adeguamento e aggiornamento del **Piano Territoriale di Coordinamento Provinciale (PTCP)**, dopo gli obbligati passaggi di compatibilità regionali, abbiamo il dovere di attuarlo in tutte le sue potenzialità.*

*In ambito di **edilizia sismica**, saranno ulteriormente migliorate attraverso un potenziamento di tecnologico di gestione digitale delle procedure e ad un incremento di personale assegnato*

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:	Centri di Responsabilità
CC.677A SERVIZIO GESTIONE TERRITORIALE OBIETT. COM	973
CC.679 UFFICIO COORDINAMENTO TERRITORIALE	973
CC.680 SERVIZIO EDILIZIA SISMICA	973
CC.682 EDILIZIA SISMICA - DIFESA DEL TERRITORIO	973

AMBITO STRATEGICO N. 2

Viabilità provinciale, più sicurezza, interventi mirati e piano per la mobilità che disincentivi l'utilizzo dei mezzi propri (Viabilità – Pianificazione dei trasporti – Controlli stradali).

OBIETTIVO STRATEGICO 2.1

Assicurare ai cittadini una viabilità più efficiente che garantisca di muoversi in maniera agevole e in condizioni di maggior sicurezza.

OBIETTIVI OPERATIVI

1.6.2- Strade ed Espropri MISSIONE: 1 PROGRAMMA: 6

Programmare e coordinare l'attuazione degli interventi rivolti alla realizzazione delle opere pubbliche inserite nel Programma triennale dei LL.PP.: Viabilità., comprese le opere finanziate con fondi rivenienti dal PNRR.

Assicurare ai cittadini una viabilità pubblica più efficiente, che garantisca di muoversi in maniera agevole e in condizioni di maggior sicurezza e che sia una leva importante per lo sviluppo turistico del territorio, anche attraverso l'utilizzo di risorse rivenienti dal PNRR.

Attraverso il personale interno del Servizio Viabilità ed Espropri, infatti, l'Ente continuerà ad occuparsi della progettazione e direzione lavori degli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria, oltre alla progettazione e direzione lavori di interventi strutturali.

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:	Centri di Responsabilità
CC.131 UFFICIO PROGE.NE E DD.LL. VIABILITÀ	962
CC.137 UFFICIO SVILUPPO ED ESPROPRIAZIONI	962

10.5.2 - Strade MISSIONE: 10 PROGRAMMA: 5

Garantire le condizioni di percorribilità e sicurezza della rete stradale attraverso la realizzazione di opere e lavori stradali inclusi nel programma triennale dei lavori pubblici, escluse le opere finanziate con fondi rivenienti dal PNRR.. In particolare garantire gli interventi di manutenzione sia ordinaria che straordinaria, privilegiando i tronchi stradali a maggior traffico e con maggiore ricorrenza incidentale. Proseguire nella politica di freno degli abusi riguardanti accessi e la pubblicità lungo le SS.PP.

Saranno cantierizzati lavori di rifacimento dei piani viabili, di manutenzione straordinaria della segnaletica stradale orizzontale e verticale, di manutenzione straordinaria delle opere protettive e degli impianti di illuminazione posti sulle arterie provinciali. E' stata data priorità alla messa in sicurezza delle intersezioni stradali nei luoghi di maggiore pericolosità, sia con realizzazione di rotoatorie che con la realizzazione di impianti semaforici. E' ripresa la manutenzione delle opere, così come l'attività di manutenzione straordinaria dei ponti e dei viadotti presenti sulle strade provinciali con classificazione del rischio, per poter così programmare gli interventi.

Il nuovo sistema viario sarà integrato con un intervento di oltre 20 milioni di euro per costruire un'infrastruttura fisica e concettuale capace di ribaltare il paradigma di un Salento caotico e convulso che non valorizza e tutela la propria bellezza, pensato dalla Provincia di Lecce e finanziato con i fondi

CIS per una mobilità sostenibile, e sarà realizzato a valle dell'intervento strategico restyling del Ponte Ciolo già completato.

Quasi due milioni di ulteriori risorse proprie (che si sommano ad altri 2 milioni), senza contrazione di mutui, sono state appostate per l'ultimazione dell'opera del sovrappasso ferroviario nel comune di Nardò.

Sul versante del rispetto dell'ambiente e del decoro del patrimonio viario provinciale, anche grazie ad una stretta collaborazione con la Regione Puglia ed Ager, continuerà la rimozione dalle strade provinciali di oltre tonnellate di rifiuti di ogni genere, con utilizzo a regime di sistemi deterrenti all'abbandono dei rifiuti.

Verrà assicurato, come ogni anno, il servizio di sfalcio della vegetazione prospiciente le strade provinciali per prevenire il fenomeno degli incendi estivi e ridare decoro alle aree di margine delle strade provinciali.

Sarà assicurato un "pronto intervento" e relative modalità operative per affrontare le emergenze legate al verificarsi di calamità naturali (neviccate, forte vento, ecc.), al fine di salvaguardare la percorribilità delle strade a garanzia della sicurezza della circolazione stradale.

Avere strade sicure ed efficienti, anche dal punto di vista illuminotecnico, consente non solo ai cittadini ma anche ai turisti di raggiungere i nostri borghi e le nostre bellezze con più facilità e in condizioni di maggior sicurezza

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:</u>	<u>Centri di Responsabilità</u>
<u>CC.661A SERVIZIO STRADE - OBIETTIVO COMUNE</u>	<u>962</u>
<u>CC.662 GESTIONE TECNICO LL.PP. STRADE PROV.LI</u>	<u>962</u>
<u>CC.663 UFFICIO MANUTENZIONE VIABILITÀ</u>	<u>962</u>
<u>CC.664 SERVIZIO STRADE MONITORAGGIO OO.PP.</u>	<u>962</u>

OBIETTIVO STRATEGICO 2.2

Ottimizzare i servizi trasporto in ambito provinciale attraverso un Piano per la mobilità che disincentivi l'utilizzo dei mezzi propri (Pianificazione trasporti).

OBIETTIVI OPERATIVI

10.2.1 - Trasporto pubblico locale MISSIONE: 10 PROGRAMMA: 2

Facilitare l'interconnessione di Lecce, città capoluogo, con il resto del territorio provinciale e assicurare i collegamenti estivi dei centri a maggiore vocazione turistica, creando, così, le condizioni per l'aumento dei flussi turistici nel Salento (Salento in bus).

*Approvare il nuovo **Piano di Bacino dei Trasporti (PBTP)**, recependo le linee guida regionali e le indicazioni provenienti dagli enti territoriali che ormai sono stabilmente consorziati in Area Interna e Programmi d'Area.*

Verrà continuata l'opera di attuazione del Piano di Bacino del Trasporto Pubblico locale, che interessa l'intera mobilità dell'ambito della provincia di Lecce. Sarà rafforzato il servizio "Salento in bus" con le località turistiche ed i luoghi di interesse culturale ed artistico-architettonico del Salento ridisegnando

i percorsi turistici partendo dai flussi e tenendo in considerazione i servizi di trasporto già esistenti, riducendone, così, i tempi di percorrenza.

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:</u>	<u>Centri di Responsabilità</u>
<u>CC.635A SERVIZIO TRASPORTI E MOBILITÀ OB. COMUNE</u>	<u>971</u>
<u>CC.644 TRASPORTO PUBBLICO LOCALE</u>	<u>971</u>
<u>CC.645 PIANIFICAZIONE DEI TRASPORTI</u>	<u>971</u>

10.4.1 - Attività connesse ad altre modalità di trasporto MISSIONE: 10 PROGRAMMA: 4

Gestione delle competenze in materia di agenzie di consulenza, autoscuole, scuole nautiche, centri di revisione e tenuta degli albi provinciali degli autotrasportatori.

Si continuerà ad espletare nel migliore dei modi i compiti amministrativi assegnati all'Ente nel campo dei trasporti (autoscuole, agenzie pratiche automobilistiche, ecc.).

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:</u>	<u>Centri di Responsabilità</u>
<u>CC.640 INFRASTRUTTURE PORTUALI E AEREOPORTUALI</u>	<u>971</u>
<u>CC.641 MOBILITÀ, AUTOSCUOLE, AGENZIE DI CONSULENZ</u>	<u>971</u>
<u>CC.646 ALBO TRASPORTATORI C/TERZI E C/PROPRIO</u>	<u>971</u>

OBIETTIVO STRATEGICO 2.3

Aumentare il livello di sicurezza sulle strade provinciali (Controlli stradali).

OBIETTIVI OPERATIVI

10.5.1 - Trasporti e sicurezza stradale MISSIONE: 10 PROGRAMMA: 5

Garantire i livelli di sicurezza del trasporto e della circolazione stradale attraverso forme di collaborazione tra polizia provinciale e polizie locali.

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:</u>	<u>Centri di Responsabilità</u>
<u>CC.647 PIANO DI SICUREZZA STRADALE</u>	<u>971</u>

3.1.2 - Polizia Provinciale - Sicurezza sulle strade provinciali MISSIONE: 3 PROGRAMMA: 1

Ridurre l'incidentalità delle arterie stradali a rischio.

*Incrementare i livelli di sicurezza delle strade salentine attraverso il **Piano di prevenzione con autovelox, telelaser e postazioni fisse** sulle strade provinciali, con calendari mensili, a cura della Polizia provinciale.*

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:</u>	<u>Centri di Responsabilità</u>
<u>CC.763 UFFICIO CORPO DI POLIZIA PROVINCIALE</u>	<u>954</u>

OBIETTIVO STRATEGICO 2.4

Assicurare ai cittadini una viabilità più efficiente che garantisca di muoversi in maniera agevole e in condizioni di maggior sicurezza attraverso l'utilizzo di risorse rivenienti dal PNRR (Viabilità).

OBIETTIVI OPERATIVI

10.5.3 - Strade – Risorse PNRR MISSIONE: 10 PROGRAMMA: 5

Garantire le condizioni di percorribilità e sicurezza della rete stradale attraverso la realizzazione di opere e lavori stradali inclusi nel programma triennale dei lavori pubblici finanziati con fondi rivenienti dal PNRR.

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI: _____ Centri di Responsabilità

CC.663 UFFICIO MANUTENZIONE VIABILITA' (solo capitoli PNRR) _____ 962

AMBITO STRATEGICO N. 3

Istruzione e politiche sociali: i patrimoni più grandi (Edilizia scolastica – Rete scolastica – Welfare)

OBIETTIVO STRATEGICO 3.1

Salvaguardia e riqualificazione del patrimonio scolastico (Edilizia scolastica).

OBIETTIVI OPERATIVI

1.6.4 - Edilizia scolastica - Progettazione MISSIONE: 1 PROGRAMMA: 6

Programmare e coordinare l'attuazione degli interventi rivolti alla realizzazione delle opere pubbliche inserite nel Programma triennale dei LL.PP.: Edilizia scolastica.

Mappare in modo capillare le criticità in accordo con la rete dei dirigenti scolastici significa giungere al traguardo di avere un vero e proprio parco progetti preliminare degli interventi da effettuare in tutte le scuole di nostra competenza.

Attività preliminari di questo genere ci consentiranno di intervenire celermente sulle situazioni più precarie, per poi programmare l'efficientamento della rete scolastica tutta.

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI: _____ Centri di Responsabilità

CC.133 UFFICIO PROGETTAZIONE E DD.LL. EDILIZIA _____ 961

4.2.2 - Edilizia scolastica - realizzazione dei LL.PP. previsti MISSIONE: 4 PROGRAMMA: 2

nel Programma triennale

Gestione degli interventi di edilizia scolastica previsti nel programma triennale dei LL.PP. Completamento, ampliamento, ristrutturazione, abbattimento barriere architettoniche, adeguamento alle norme di sicurezza, manutenzione ordinaria e straordinaria. Migliorare la fruibilità degli immobili adibiti a sedi di istituti di istruzione secondaria superiore con la realizzazione del Programma di messa in sicurezza degli edifici scolastici escluse le opere finanziate con risorse rivenienti dal PNRR.

Sarà considerata una priorità assoluta la salvaguardia del patrimonio scolastico provinciale. Avere scuole sicure e funzionali significa garantire il diritto dei nostri studenti alla conoscenza e alla formazione quali strumenti di crescita sociale, significa consentire a tutto il personale scolastico, docente e non docente, di svolgere al meglio l'essenziale servizio a cui è chiamato.

Per fare ciò, è nostra intenzione accelerare l'iter di riqualificazione del patrimonio scolastico già beneficiario di finanziamenti.

In questa legislatura partirà anche la fase costruttiva, a valle della demolizione, del nuovo istituto nautico di Gallipoli a testimonianza della testarda qualità degli uffici di venire a capo di complicazioni burocratiche nazionali quasi decennali.

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI: _____ Centri di Responsabilità

CC.251 SERVIZIO SCUOLE DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE _____ 961

OBIETTIVO STRATEGICO 3.2

Ottimizzare la programmazione della rete scolastica anche promuovendo nuovi indirizzi scolastici in linea con le esigenze di crescita e sviluppo del territorio.

OBIETTIVI OPERATIVI**4.2.1 - Politiche Educative MISSIONE: 4 PROGRAMMA: 2**

Assicurare il corretto funzionamento degli istituti di istruzione secondaria superiore attraverso la gestione e la programmazione della Rete scolastica.

Programmare e promuovere annualmente nuovi indirizzi scolastici che possano contribuire a trasmettere ai nostri ragazzi competenze trasversali e peculiari utili alla crescita e allo sviluppo della nostra terra.

Per favorire sempre di più la pratica sportiva, si continuerà a mettere a disposizione delle Associazioni settoriali, l'impianti sportivi ricompresi nel patrimonio dell'Ente, come il Palazzetto dello Sport "S. Giuseppe di Copertino" e nei limiti del possibile, le palestre annesse agli edifici scolastici di competenza della Provincia.

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:</u>	<u>Centri di Responsabilità</u>
<u>CC.254 LOCALI DI TERZI PER USO SCOLASTICO</u>	<u>961</u>
<u>CC.256 FUNZIONAMENTO SCUOLE ISTR. SECOND.SUPER</u>	<u>961</u>
<u>CC.431 FUNZIONAMENTO DELL'UFFICIO INTERREG. SCOL</u>	<u>961</u>
<u>CC.436 OFFERTA FORMATIVA ISTITUTI SCOLASTICI</u>	<u>961</u>

OBIETTIVO STRATEGICO 3.3

Migliorare le condizioni di vita degli alunni diversamente abili garantendo l'erogazione delle prestazioni sociali relativamente al trasporto scolastico assistito e l'assistenza specialistica per l'integrazione scolastica (Welfare).

OBIETTIVI OPERATIVI**12.2.1 - Videolesi ed audiolesi MISSIONE: 12 PROGRAMMA: 2**

Favorire e supportare l'integrazione sociale dei soggetti videolesi ed audiolesi. (Attività concordata con la Regione Puglia attraverso la sottoscrizione di accordi di dettaglio).

Migliorare i servizi di supporto per l'integrazione familiare, scolastica, sociale e lavorativa degli studenti videolesi e audiolesi, intervenendo con personale qualificato nei sistemi relazionali dell'assistito.

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:</u>	<u>Centri di Responsabilità</u>
<u>CC.841 CIECHI E SORDOMUTI</u>	<u>974</u>

12.7.1 - Programmazione di interventi in ambito sociale MISSIONE: 12 PROGRAMMA: 7

Garantire il supporto economico ed organizzativo alle famiglie con studenti disabili per il trasporto scolastico e l'assistenza specialistica per l'integrazione scolastica. (Attività concordata con la Regione Puglia attraverso la sottoscrizione di accordi di dettaglio).

Puntare, attraverso un'azione sinergica di coinvolgimento di tutti gli operatori pubblici coinvolti, a migliorare i servizi offerti, ad allargare la platea dei beneficiari che usufruiscono del servizio di trasporto scolastico assistito per studenti disabili residenti nel territorio della Provincia di Lecce e frequentanti gli istituti di istruzione secondaria superiore.

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:</u>	<u>Centri di Responsabilità</u>
<u>CC.821 UFFICIO SANITÀ E PROGETTI SPECIALI</u>	<u>974</u>
<u>CC.824 SERVIZIO WELFARE E BENESSERE SOCIALE</u>	<u>974</u>

OBIETTIVO STRATEGICO 3.4

Salvaguardia e riqualificazione del patrimonio scolastico attraverso l'utilizzo ottimale delle risorse rivenienti dal PNRR.

OBIETTIVI OPERATIVI

4.2.3 - Edilizia scolastica-realizzazione dei LL.PP. Previsti MISSIONE: 4 PROGRAMMA: 2

nel Programma triennale finanziati con risorse PNRR

Realizzazione degli interventi di edilizia scolastica previsti nel programma triennale dei lavori pubblici al fine di migliorare la fruibilità degli immobili adibiti a sedi di istruzione secondaria superiore finanziati con fondi rivenienti dal PNRR.

Realizzare gli Interventi oggetto di finanziamento da parte del PNRR, per un importo complessivo che supera i 70 milioni di euro

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:</u>	<u>Centri di Responsabilità</u>
<u>CC.252 UFFICIO MANUTENZIONE EDIFICI SCOLASTICI (capitoli PNRR)</u>	<u>961</u>

AMBITO STRATEGICO N. 4

Cultura e natura: volani di crescita turistica e di sviluppo del territorio (Patrimonio – Politiche giovanili e azioni per lo sviluppo del territorio – Promozione del teatro di tradizione - Ambiente)

OBIETTIVO STRATEGICO 4.1

Promuovere la fruibilità dei beni del patrimonio culturale, storico ed architettonico di proprietà (Patrimonio).

OBIETTIVI OPERATIVI

1.6.5 - Beni culturali ed Edilizia patrimoniale **MISSIONE: 1** **PROGRAMMA: 6**

Programmare e coordinare l'attuazione degli interventi rivolti alla realizzazione delle opere pubbliche inserite nel Programma triennale dei LL.PP.: Beni culturali ed Edilizia patrimoniale.

*Prioritaria rimane la **valorizzazione dei propri beni immobili**, facendo rete con altri enti e soggetti interessati, così da far assumere all'Ente il ruolo di attore protagonista anche nelle politiche di programmazione culturale, turistica, di fruizione e sviluppo del Salento.*

Numerosi sono gli interventi già realizzati in passato i con lo sguardo sempre rivolto alla promozione della cultura e anche della formazione, considerate dall'Amministrazione Minerva leve fondamentali di sviluppo sociale ed economico del territorio.

Palazzo Comi: *l'antica e suggestiva dimora di Lucugnano, che ha accolto lo studioso Girolamo Comi per molti anni della sua vita, è al centro di un importante investimento di 230 mila euro, con il progetto di adeguamento logistico degli spazi e manutenzione redatto dall'Ufficio tecnico provinciale.*

Masseria Torcito di Cannole: *è in fase di realizzazione il progetto di rifunzionalizzazione, valorizzazione e fruibilità del Parco che permetteranno di mettere in rete il bene, con le sue bellezze, le masserie, le cave, la parte archeologica.*

Villa Mellone: *la Provincia di Lecce ha proseguito il suo impegno per dare una "nuova vita" all'immobile di rilevante pregio architettonico concedendo l'uso di una sua porzione alla Fondazione "Istituto Tecnico Superiore Regionale della Puglia per l'Industria dell'Ospitalità e del Turismo Allargato". Il piano terra dell'antico edificio ospiterà, quindi, la sede della Fondazione ITS, di cui l'Ente è diventata membro fondatore nel 2022. Il processo di valorizzazione di Villa Mellone sarà ulteriormente realizzato con il completamento del restauro del primo piano, per il quale la Provincia ha stanziato 500mila euro.*

Ex Convento dei Carmelitani Scalzi – Caserma Cimarrusti: *è stato sottoscritto il Protocollo d'intesa con Adisu Puglia per la valorizzazione dell'immobile leccese attraverso la partecipazione al progetto: "Puglia Regione Universitaria: studiare e vivere città sostenibili" - Concorsi di progettazione, per la realizzazione di alloggi e residenze per studenti universitari da candidare al bando previsto dalla L. 338/00.*

Ex Convento dei Cassinesi - Circolo Cittadino a Lecce: *nell'ambito dell'organizzazione di eventi culturali, saranno aperti al pubblico il giardino interno e alcuni spazi adiacenti posti al piano terra, già messi in sicurezza e resi accessibili alle visite.*

Ex Manifatture Knos a Lecce: è stato recentemente sottoscritto l'accordo di Partenariato speciale pubblico privato per il progetto "Manifatture Knos spazio di immaginazione", avanzata dall'Associazione Culturale Sud Est, in partenariato con Associazione Ruotando, Principio Attivo Teatro, Factory Compagnia Transadriatica, Società cooperativa Big Sur, Società cooperativa Cool Club, Società cooperativa Alternata. Un grande traguardo frutto di un percorso partecipativo di confronto e collaborazione avviato dalla Provincia di Lecce, insieme ad Associazione Prossima e Associazione Sud Est, sulla gestione dei beni comuni e, in particolare, per programmare il futuro proprio dell'ex Knos.

Palazzo dei Celestini e di Palazzo Adorno: anche i palazzi sedi istituzionali della Provincia di Lecce sono stati interessati da interventi di restyling e progetti di valorizzazione. L'investimento previsto dalla Provincia ammonta complessivamente a 8,5 milioni di euro, distribuiti su due interventi di recupero e rifunzionalizzazione degli spazi. Il primo progetto, in fase di approvazione da parte della Soprintendenza, (per un importo di 500mila euro, finanziati con fondi propri), punta a rimettere a nuovo la facciata. Il secondo progetto, (8 milioni di euro da risorse del PNRR) per il quale è in corso un bando per un concorso di idee, mira a far tornare all'antico splendore l'atrio interno e l'imponente colonnato barocco.

Importanti anche gli **interventi sul patrimonio provinciale destinato ad attività sportive.**

Palestra polifunzionale San Giuseppe da Copertino a Lecce: costruita nel 1998, è tra le infrastrutture sportive più importanti del territorio provinciale. Nel 2019 è stata interessata da importanti lavori di risanamento e adeguamento. Dopo la messa in sicurezza, la Provincia l'ha messa a disposizione del territorio salentino, colmando l'assenza di strutture di questo livello. Per il futuro dovrà essere potenziato il modello di gestione.

Infine, in tema di patrimonio, è stato approvato lo schema di contratto di comodato d'uso gratuito dei terreni che si trovano presso il complesso della **Masseria Scarciglia**, nel Comune di Minervino, per una superficie di circa 6 ettari. Ceduti al Centro di Ricerca, Sperimentazione e Formazione in Agricoltura – C.R.S.F.A. "Basile Caramia" di Locorotondo

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:</u>	<u>Centri di Responsabilità</u>
<u>CC.099A SERVIZIO PATRIMONIO - OBIETTIVO COMUNE</u>	<u>961</u>
<u>CC.111 GESTIONE DEL PATRIMONIO DISPONIBILE</u>	<u>961</u>

5.2.1 - Polo Biblio-Museale provinciale MISSIONE: 5 PROGRAMMA: 2

Valorizzazione delle biblioteche, musei e pinacoteche della Provincia di Lecce e dei beni culturali ivi contenuti.

(Attuazione della convenzione tra Regione Puglia e Provincia di Lecce ai sensi dell'art. 6 L.R. n. 9/2016).

Oltre a valorizzare il patrimonio architettonico e artistico anche in un'ottica di promozione della cultura, la Provincia di Lecce ha continuato ad impegnarsi nell'ambito delle politiche culturali diventate di competenza regionale con la riforma Delrio.

*Va proprio in questa direzione l'intervento rivolto al rafforzamento della **Rete bibliotecaria della Provincia di Lecce**, quale Biblioteca di comunità diffusa, elaborato da Palazzo dei Celestini nel gennaio 2020 e finanziato dalla Regione Puglia con oltre 1 milione 643mila euro, nell'ambito dell'avviso pubblico "Community library".*

OBIETTIVO STRATEGICO 4.2

Rilancio del Marchio d'Area "Salento d'Amare" ed altre iniziative per lo sviluppo del territorio (Politiche giovanili e azioni per lo sviluppo del territorio).

OBIETTIVI OPERATIVI**1.11.4 - Azioni per lo sviluppo del territorio MISSIONE: 1 PROGRAMMA: 11**

Attuazione di iniziative specifiche rivolte al rilancio del territorio.

*Le **politiche giovanili** rivestono particolare centralità nell'azione amministrativa della Provincia di Lecce e in attuazione di specifiche azioni territoriali saranno coinvolti gli Istituti scolastici medi superiori e avviate intese con le Province di Brindisi e Taranto per predisporre progettualità a valere sul programma Azione Province Giovani, finanziato dal Dipartimento delle Politiche Giovanili e per il servizio Civile Universale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nonché su altre linee di finanziamento di settore. Sarà portato a compimento il progetto finanziato dal programma "Luoghi Comuni" finanziato dalla Regione Puglia con l'attivazione del Centro Infopoint "Salento d'Amare" con la fase di co-progettazione esecutiva, in collaborazione con Regione Puglia e Arti Puglia, per cui sarà elaborato il Piano di Sostenibilità economico-finanziario per la gestione del Centro. La collaborazione con l'Organizzazione giovanile aggiudicataria per la gestione del Centro, insieme ad altre distinte azioni territoriali, in ambito sociale e culturale, che saranno avviate attraverso intese e partenariati con altre entità territoriali, consentirà la realizzazione di azioni territoriali. Tali interventi saranno sostenuti dall'integrazione tra le varie politiche di riferimento, in modo da poter affrontare criticità e valorizzare punti di forza per l'efficace raggiungimento degli obiettivi di mandato in materia di politiche giovanili.*

*In un'ottica di rilancio, l'Ente di Minerva si è prefissato l'obiettivo di recuperare e valorizzazione i risultati storici in oltre quarant'anni di attività nello spettacolo dal vivo (lirica e sinfonica). Come Ente accreditato dal Ministero della Cultura (MiC), titolare dell'account relativo alla **categoria "Teatri di Tradizione"**, ha partecipato e vinto il bando Fondo Unico per lo Spettacolo, relativa al triennio 2022-2024 per la categoria di appartenenza. Anche quest'anno come terza annualità il ministero ha approvato il programma proposto dalla Provincia.*

1.5.2 - Promuovere e rilanciare il Marchio d'Area MISSIONE: 1 PROGRAMMA: 5

"Salento d'amare"

Promuovere il Marchio d'Area "Salento d'amare" al fine di rafforzare le produzioni di beni e servizi tipici del territorio ampliandone le potenzialità.

Il rilancio del brand territoriale "Salento d'Amare" riveste un profilo strategico ai fini della valorizzazione culturale della nostra identità territoriale, espressione di valori, credenze e costumi, che ha consentito negli anni di rafforzare la capacità attrattiva ed incrementare i flussi turistici.

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:	Centri di Responsabilità
CC.215 MARCHIO D'AREA SALENTO D'AMARE - PROGETTO DI RILANCIO	974

OBIETTIVO STRATEGICO 4.3

Attuare una politica rivolta alla tutela dell'ambiente, del territorio, delle risorse naturali e delle biodiversità.

OBIETTIVI OPERATIVI

3.1.1 - Polizia Provinciale - Controlli ambientali MISSIONE: 3 PROGRAMMA: 1

Garantire i controlli rivolti alla salvaguardia del patrimonio ambientale, naturalistico, ittico e faunistico attraverso la prevenzione delle attività criminose e la repressione dei reati. Contrastare il fenomeno dell'abbandono incontrollato di rifiuti potenziando il controllo sulle SS.PP.

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:	Centri di Responsabilità
CC.761A CORPO DI POLIZIA PROVINCIALE-OBIETT.COMUNE	954
CC.763 UFFICIO CORPO DI POLIZIA PROVINCIALE	954

9.1.1 - Difesa del suolo MISSIONE: 9 PROGRAMMA: 1

Gestione delle competenze in materia di approvvigionamento idrico e di valutazione di impatto ambientale ed AIA. Completamento aggiornamento del Sistema Informativo Territoriale.

(Funzioni delegate dalla Regione Puglia con precedenti leggi - L.R. n.36/2008 e decreti Presidente Giunta Regionale nn. 177 e 178 del 2010, L.R. n.30/1986, L.R. n.17/2000 e L.R. n.11/2001 in materia ambientale e confermate nella legislazione regionale di riordino) (art. 11 L.R. n.9/2016).

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:	Centri di Responsabilità
CC.685 UFFICIO CARTOGRAFICO	973
CC.698 COMPETENZE EX GENIO CIVILE - APPROV.IDR.	972
CC.711 VERIFICA MONITOR. SITI POTENZI. INQUINATI	972

9.2.1 - Risorse Ambientali MISSIONE: 9 PROGRAMMA: 2

Una moderna politica ambientale si pone come principale obiettivo lo sviluppo sostenibile, al fine di sottrarre il territorio a fenomeni di degrado ambientale e di inquinamento. Migliorare la qualità dell'ambiente. Gestione del contenzioso amministrativo-ambientale.

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:</u>	<u>Centri di Responsabilità</u>
<u>CC.706A SERVIZIO TUTELA E VALOR. AMBIENTE-OB.COM.</u>	<u>972</u>
<u>CC.720 PIANO DI ATTUAZIONE PROV.LE PER L'AMBIENTE</u>	<u>972</u>
<u>CC.744 GESTIONE AMM.VA E GIURISD. CONTENZIOSO AMBIENTALE</u>	<u>972</u>

9.3.1 - Rifiuti, Scarichi ed Emissioni MISSIONE: 9 PROGRAMMA: 3

Esercizio delle competenze finalizzate al corretto svolgimento delle attività di gestione dei rifiuti solidi urbani.

(Funzioni delegate dalla Regione Puglia con precedenti leggi - L.R. n.36/2008 e decreti Presidente Giunta Regionale nn. 177 e 178 del 2010, L.R. n.30/1986, L.R. n.17/2000 e L.R. n.11/2001 in materia ambientale - e confermate nella legislazione regionale di riordino (art. 11 L.R. n.9/2016).

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:</u>	<u>Centri di Responsabilità</u>
<u>CC.721 DELEGA REG. FUNZIONI RELATIVE SMALTIMENTO</u>	<u>972</u>
<u>CC.733 ORGANIZ. SMALTIMENTO RIFIUTI A LIVELLO PRO</u>	<u>972</u>

9.5.1 - Tutela delle risorse naturali MISSIONE: 9 PROGRAMMA: 5

Sistema delle aree naturali protette che ricadono nel territorio provinciale. Attività in materia di parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione.

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:</u>	<u>Centri di Responsabilità</u>
<u>CC.785 PARCHI NATURALI PROTEZIONE NATURALISTICA</u>	<u>972</u>

9.8.1 - Riduzione delle emissioni MISSIONE: 9 PROGRAMMA: 8

Attività finalizzate alla riduzione dell'inquinamento. Controlli degli impianti termici privati. Riduzione dei tempi dei procedimenti autorizzativi in materia ambientale.

(Funzioni delegate dalla Regione Puglia con precedenti leggi - L.R. n.36/2008 e decreti Presidente Giunta Regionale nn. 177 e 178 del 2010, L.R. n.30/1986, L.R. n.17/2000 e L.R. n.11/2001 in materia ambientale e confermate nella legislazione regionale di riordino) (art. 11 L.R. n.9/2016).

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:</u>	<u>Centri di Responsabilità</u>
<u>CC.745 UFFICIO RIFIUTI, SCARICHI ED EMISSIONI</u>	<u>972</u>

AMBITO STRATEGICO N. 5

Pari Opportunità

OBIETTIVO STRATEGICO 5.1

Promuovere i principi di pari opportunità e non discriminazione per donne e uomini al fine di dare piena attuazione agli artt. 3, 37 e 51 della Costituzione Italiana e all'art. 1, comma 85 della legge n. 56/2014.

OBIETTIVI OPERATIVI

15.3.1 - Pari Opportunità MISSIONE: 15 PROGRAMMA: 3

Ridurre i notevoli differenziali di genere nell'accesso, nella permanenza e nel rientro delle donne nel mercato del lavoro.

Le direttrici da seguire sono: attuazione delle "azioni positive" previste dal Piano triennale delle Azioni Positive, volte valorizzare la professionalità dei dipendenti, favorendone l'aggiornamento e garantendo pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, il trattamento sul lavoro e lo sviluppo professionale; valorizzazione del Cug provinciale anche attraverso la promozione di partenariati con i Cug di altri enti, tra cui l'Università del Salento; rafforzamento della collaborazione con la Commissione provinciale per le Pari opportunità e l'Ufficio della Consigliera di parità e, attraverso di esse e in virtù del ruolo di coordinamento di area vasta svolto dall'Ente, potenziamento della rete delle Cpo comunali anche al fine di raggiungere l'obiettivo dell'equilibrio di genere nei processi decisionali e politici.

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:</u>	<u>Centri di Responsabilità</u>
<u>CC.189 PARI OPPORTUNITÀ</u>	<u>981</u>
<u>CC.963 UFFICIO CONSIGLIERA DI PARITÀ</u>	<u>981</u>

AMBITO STRATEGICO N. 6

Miglioramento organizzativo (Gestione delle risorse umane, finanziarie e patrimoniali – Organizzazione e qualità dei servizi offerti – Semplificazione e innovazione digitale - Comunicazione pubblica - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza)

OBIETTIVO STRATEGICO 6.1

Ottimizzare la gestione delle risorse umane, finanziarie, e patrimoniali.

OBIETTIVI OPERATIVI

1.10.1 - Organizzazione e personale MISSIONE: 1 PROGRAMMA: 10

Dare slancio alle potenzialità intrinseche della Provincia. Formazione del personale dirigente e non dirigente per lo sviluppo delle competenze finalizzato alla modernizzazione

amministrativa necessaria a supportare l'attivazione e l'adozione di processi di cambiamento che combinano la dimensione digitale, ecologica e amministrativa e che richiedono

anche competenze di leadership e delle soft skills, nonché l'adozione di principi e valori comuni al lavoro pubblico in materia di etica, inclusione, parità di genere, privacy,

prevenzione della corruzione, trasparenza e integrità, sicurezza sul lavoro (Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025).

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI: _____ Centri di Responsabilità

CC.039 AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE DEL PERSONALE _____ 981

CC.043 ONERI PER IL PERSONALE NON ATTR. A SPECIFICI SERVIZI _____ 981

CC.045 FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO _____ 981

1.2.2 - Sviluppo e gestione delle politiche del personale MISSIONE: 1 PROGRAMMA: 2

Attuazione degli istituti della contrattazione collettiva nazionale e decentrata. Piano del fabbisogno del personale.

Attuazione di misure organizzative finalizzate all'attivazione di modalità flessibili di prestazione dell'attività lavorativa.

Potenziare il sistema di reclutamento di nuovi dipendenti per le amministrazioni comunali del territorio, in considerazione delle difficoltà che hanno oggi i Comuni, soprattutto i più piccoli, a svolgere procedure concorsuali.

Il nostro sistema di "Concorsi per tutti" ha ottenuto l'adesione di oltre la metà dei comuni salentini.

Ed è di questi giorni la fase conclusiva di una poderosa attività di aggiornamento e creazione di nuovi elenchi dinamici che permetteranno ai comuni di poter concludere, con gli specifici interpellati, procedure assunzionali per ogni necessità (cat B, cat C amministrativo contabile, cat C tecnico, cat D amministrativo contabile, cat D tecnico, Cat C agenti di polizia locale).

Con riferimento alla sola Provincia, oltre all'imminente arrivo di ulteriori 5 esperti pagati dall'agenzia di coesione, è prevista la prossima ultimazione gli interPELLI per 4 nuovi cantonieri.

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:	Centri di Responsabilità
<u>CC.032 GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE</u>	<u>981</u>
<u>CC.036 GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE</u>	<u>981</u>
<u>CC.038A SERVIZIO PERSONALE, ORGANIZZAZIONE, CONTR</u>	<u>981</u>
<u>CC.051 UFFICIO DEL DIRETTORE GENERALE</u>	<u>951</u>
<u>CC.052 SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE</u>	<u>951</u>

1.3.1 - Servizi finanziari e Organismi partecipati MISSIONE: 1 PROGRAMMA: 3

Assicurare il raggiungimento degli obiettivi di natura finanziaria dell'Ente connessi al contenimento delle spese di funzionamento e al pareggio di bilancio al fine del conseguimento dei saldi di finanza pubblica. Gestione riequilibrio finanziario. Prosecuzione dei processi di ristrutturazione organizzativa e funzionale delle società ed organismi partecipati al fine di innalzare il livello di qualità delle prestazioni, qualificare la spesa e ridurre gli oneri finanziari a carico del bilancio provinciale, garantendo adeguati livelli di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

*La **velocità dei pagamenti dei fornitori**, performance tra le migliori a livello regionale (a fronte di un termine di 30 giorni la Provincia di Lecce paga i propri fornitori in 7 giorni dal ricevimento della fattura); la chiusura del contratto di finanza derivata (swap) con Barclays Bank per un importo di 872.000 euro, con un risparmio di 250.000 euro.*

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:	Centri di Responsabilità
<u>CC.059A SERVIZI FINANZIARI - OBIETTIVO COMUNE</u>	<u>982</u>
<u>CC.061 UFFICIO BILANCIO E RENDICONTO</u>	<u>982</u>
<u>CC.063 UFFICIO CONTABILITÀ GENERALE</u>	<u>982</u>
<u>CC.064 OBIETTIVI DI FINANZA PUBBLICA</u>	<u>982</u>
<u>CC.071 ECONOMATO</u>	<u>982</u>
<u>CC.104 INVENTARIAZIONE BENI MOBILI</u>	<u>982</u>
<u>CC.185 APPROVVIG. E FORNITURE DI INTER. COMUNE</u>	<u>982</u>
<u>CC.192 PARTECIPATE</u>	<u>982</u>
<u>CC.207 CONTENIMENTO COSTI TELEFONICI</u>	<u>982</u>
<u>CC.208 COMUNICAZIONE TELEFONICA</u>	<u>983</u>
<u>CC.210 GESTIONE PAGAMENTO UTENZE</u>	<u>982</u>

1.4.1 - Servizi finanziari MISSIONE: 1 PROGRAMMA: 4

Assicurare il recupero di entrate tributarie (T.E.F.A. anni precedenti dai Comuni).

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:	Centri di Responsabilità
CC.091 UFFICIO ENTRATE TRIBUTARIE E SERVIZI FISC.	982

1.5.1 - Gestione e valorizzazione del Patrimonio MISSIONE: 1 PROGRAMMA: 5

Gestione delle procedure di valorizzazione e alienazione del patrimonio immobiliare dell'ente.

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:	Centri di Responsabilità
CC.101 UFFICIO GESTIONE BENI DEMANIALI E PATRIMON.	961
CC.102 RIORGANIZZAZIONE LOGISTICA	961

1.6.1 - Gestione del patrimonio adibito a sedi provinciali MISSIONE: 1 PROGRAMMA: 6

Contribuire all'attuazione del Piano triennale di contenimento delle spese di funzionamento.

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:	Centri di Responsabilità
CC.099 SERVIZIO PATRIMONIO - OBIETTIVO COMUNE	961
CC.106 GESTIONE DELLE SEDI PROVINCIALI	961

20.1.1 - Utilizzo del Fondo di riserva MISSIONE: 20 PROGRAMMA: 1

Utilizzare le risorse disponibili nel fondo di riserva per le occorrenze particolari della gestione intervenute nel corso dell'esercizio.

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:	Centri di Responsabilità
CC.195 FONDO DI RISERVA	982

50.2.1 - Reperimento fonti di finanziamento e gestione MISSIONE: 50 PROGRAMMA: 2

dell'indebitamento

Reperimento fonti di finanziamento per investimenti e rimborso prestiti, gestione dinamica dell'indebitamento.

Si procederà nella costante contrazione dell'esposizione debitoria e alla riduzione di mutui, esaltando l'attitudine dell'Ente a ricercare ed ottenere fonti di finanziamento esogene.

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:	Centri di Responsabilità
CC.077 SPESE PER RIMBORSO DI PRESTITI	982

OBIETTIVO STRATEGICO 6.2

*Promuovere il miglioramento dell'organizzazione degli uffici allo scopo di incrementare la qualità dei servizi offerti anche attraverso il coinvolgimento dei cittadini utenti e dei portatori di interesse .
(Organizzazione e qualità dei servizi offerti – Semplificazione e innovazione digitale – Comunicazione pubblica - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza)*

OBIETTIVI OPERATIVI

1.1.1 - Rapporti istituzionali (Presidente, Consiglio) MISSIONE: 1 PROGRAMMA: 1

Promuovere e valorizzare i rapporti con il territorio in coerenza con le Linee Programmatiche, anche attraverso forme di dialogo con gli enti del territorio che favoriscano l'operato della Provincia quale ente di Area Vasta.

Garantire il corretto funzionamento degli Organi dell'Ente attraverso una costante attività di supporto.

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:</u>	<u>Centri di Responsabilità</u>
<u>CC.004 SEGRETERIA ORGANI, PRESIDENTE</u>	<u>951</u>
<u>CC.006 UFFICIO CONSIGLIO PROV.LE</u>	<u>952</u>
<u>CC.007 UFFICIO GRUPPI CONSILIARI</u>	<u>952</u>
<u>CC.009 COLLEGIO DEI REVISORI</u>	<u>952</u>
<u>CC.187 QUOTE ASS. DI CARATTERE ISTITUZIONALE</u>	<u>951</u>

1.1.2 - Comunicazione pubblica MISSIONE: 1 PROGRAMMA: 1

Consentire la diffusione di informazioni sull'attività dell'Ente e consolidare l'interazione con il cittadino, con la sfera dei media e con i processi di collaborazione interna. Avvicinare l'Ente ai cittadini rendendolo sempre più trasparente e al servizio della collettività. Consentire la diffusione di informazioni istituzionali tramite mass-media.

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:</u>	<u>Centri di Responsabilità</u>
<u>CC.012 COMUNICAZIONE PUBBLICA</u>	<u>974</u>

1.1.1.1 - Avvocatura MISSIONE: 1 PROGRAMMA: 11

Rappresentare e difendere l'Amministrazione nelle giurisdizioni civili, penali e amministrative di ogni ordine e grado. Emissione di pareri. Recupero crediti.

Assicurare l'ottimizzazione e l'imparzialità della procedura dei debiti fuori bilancio.

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:</u>	<u>Centri di Responsabilità</u>
<u>CC.180A UFFICIO AVVOCATURA - OBIETTIVO COMUNE</u>	<u>953</u>
<u>CC.196 GESTIONE AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO</u>	<u>953</u>

CC.198	CONSULENZA GIURIDICA A ORGANI E UFFICI	953
CC.199	CONTENZIOSO PREGRESSO E PIGNORAMENTI	953

1.11.2 - Affari Generali MISSIONE:1 PROGRAMMA: 11 (Parco auto - Ufficio sicurezza sul lavoro)

Razionalizzazione dell'utilizzo del parco auto finalizzata al contenimento delle spese di funzionamento.

Rilevazione stress correlato ai fini del benessere lavorativo dei dipendenti dell'Ente. Attività dell'Ufficio Sicurezza sul lavoro.

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:		Centri di Responsabilità
CC.177	UFFICIO PARCO MACCHINE	982
CC.929	UFFICIO SICUREZZA SUL LAVORO	984

1.2.1 - Segreteria Generale MISSIONE: 1 PROGRAMMA: 2

Garantire l'efficienza nell'ambito delle attività della Segreteria Generale attraverso una costante attività di supporto.

Predisposizione ed attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Creare un contesto istituzionale ed organizzativo in grado di favorire il raggiungimento dei seguenti obiettivi (anticorruzione):

- *favorire il corretto svolgimento delle funzioni del RPCT anche mediante servizi di supporto alla gestione del processo di gestione della normativa anticorruzione;*
- *favorire l'analisi del contesto interno per l'aggiornamento annuale della mappatura dei processi;*
- *adottare la metodologia di valutazione del rischio indicata nel PNA 2019;*
- *adottare/aggiornare le misure di prevenzione generali e specifiche previste nel Piano;*
- *monitorare l'attuazione del Piano e promuovere servizi di audit.*

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:		Centri di Responsabilità
CC.031	UFFICIO SEGRETERIA GENERALE	952
CC.033	UFFICIO CONSULENZA GENERALE	952

1.2.3 - Sistemi Interni di Controllo MISSIONE: 1 PROGRAMMA: 2

Individuare soluzioni e metodi in grado di apportare miglioramenti organizzativi e innovazioni gestionali.

Supporto al RPCT nell'attività di raccordo del PTPCT con il Piano della performance.

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:		Centri di Responsabilità
----------------------------	--	--------------------------

CC.072	SISTEMI INTERNI DI CONTROLLO	951
CC.073	UFFICIO DEL CONTROLLO DI GESTIONE	951
CC.074	NUCLEO DI VALUTAZIONE	951
CC.080	PIANIFICAZIONE PEG/PDO	951

1.2.4 - Affari Generali MISSIONE: 1 PROGRAMMA: 2

Introdurre nuove metodologie per migliorare la gestione del flusso documentale tra i vari Servizi dell'Ente anche con l'utilizzo di nuove tecnologie.

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:		Centri di Responsabilità
CC.171	UFFICIO CONTRATTI	963
CC.175	UFFICIO ARCHIVIO	983

1.6.3 - Gare ed Appalti MISSIONE: 1 PROGRAMMA: 6

Programmare e coordinare l'attuazione degli interventi rivolti alla realizzazione delle opere pubbliche inserite nel Programma triennale dei LL.PP.: Appalti.

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:		Centri di Responsabilità
CC.135A	SERVIZIO GARE E APPALTI - OBIETTIVO COMUNE	963
CC.136	PROCEDURE AGGIUDICAZ. LL.PP. PIANO TRIENN.	963

1.8.1 - Statistica MISSIONE: 1 PROGRAMMA: 8

Realizzare il coordinamento statistico interno all'ente per la valutazione ed analisi statistica dei dati in possesso dell'ente, per la promozione di studi e ricerche in campo statistico, per l'attività di consulenza per gli uffici dell'ente.

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:		Centri di Responsabilità
CC.155	UFFICIO STATISTICA	951

1.8.2 - Sistemi Informatici e Trasparenza MISSIONE: 1 PROGRAMMA: 8

Utilizzare i supporti informatici per rendere più celere il procedimento amministrativo. Ampliare l'utilizzo di tecnologie informatiche per migliorare la prestazione dei servizi e la trasparenza nei confronti dei cittadini- utenti. Consentire l'attivazione di modalità flessibili di prestazione dell'attività lavorativa attraverso l'utilizzo di strumenti e tecnologie adeguate.

Creare un contesto istituzionale ed organizzativo in grado di favorire il raggiungimento dei seguenti obiettivi (trasparenza):

- *garantire l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione e l'aggiornamento delle pubblicazioni;*

- *garantire maggiori livelli di trasparenza mediante la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli obbligatori;*
- *valorizzare il ruolo del Servizio di Protezione dei dati personali;*
- *informatizzare integralmente i flussi informativi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";*
- *garantire la corretta attuazione del bilanciamento tra privacy e trasparenza e la tutela dei dati personali nella diffusione dei dati e informazioni anche attraverso il coinvolgimento del Responsabile del Servizio di Protezione dei dati personali;*
- *garantire la regolare tenuta del Registro degli accessi.*

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:	Centri di Responsabilità
<u>CC.178A SERVIZIO SISTEMI INFORMATICI - OBIETT. COM.</u>	<u>983</u>
<u>CC.179 UFFICIO SISTEMA INFORMATIVO</u>	<u>983</u>
<u>CC.205 SVILUPPO INFORMATICO NELLA P.A.</u>	<u>983</u>

15.3.2 - Gestione delle prestazioni degli ex LSU MISSIONE: 15 PROGRAMMA: 3

Ottimizzare le prestazioni lavorative degli ex lavoratori socialmente utili.

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:	Centri di Responsabilità
<u>CC.957 INTERVENTI DI SOSTEGNO LAVORO</u>	<u>975</u>

Sottosezione 2.3 – Rischi Corruttivi e Trasparenza

(Parte Prima) - Prevenzione della corruzione

Oggetto e finalità

A seguito dell'entrata in vigore dell'articolo 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, sono tenute ad adottare, in via ordinaria entro il 31 gennaio di ogni anno, salvo proroghe dei termini di approvazione del bilancio di previsione, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Lo stesso contiene, tra l'altro, gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo i contenuti definiti dal D.M. 30/6/2022 n. 132 adottato in attuazione dell'art. 6 co. 6 del decreto legge n. 80/2021 sul Piano tipo.

Occorre premettere che l'art. 1 del D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81, recante “Individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, ai commi 1 e 2, dispone che, ai sensi di quanto previsto dall'art.6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche “sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)”, anche gli adempimenti inerenti al piano di cui all'articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione) e che per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, quindi, eventuali ulteriori richiami al PTPCT “sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO”.

Giova ricordare come la Legge 190/2012 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità' nella Pubblica Amministrazione”, abbia imposto all'organo di indirizzo politico degli Enti Locali l'adozione, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di un Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, quale strumento volto ad individuare e sviluppare le strategie prioritarie per la

prevenzione ed il contrasto di tale evento in attuazione diretta del principio cardine di imparzialità della pubblica amministrazione di cui all'articolo 97 della Costituzione.

La presente Sottosezione è stata predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia, contenuti nel Documento Unico di Programmazione 2025/2027, approvato con Deliberazione del Consiglio Provinciale n.59 del 17/12/2024, finalizzati a favorire la creazione di valore pubblico, anche mediante obiettivi di trasparenza.

La stesura della medesima ha visto il coinvolgimento attivo della dirigenza dell'Ente ed è stata adottata in collaborazione con i responsabili delle altre Sezioni, nell'ottica di una pianificazione integrata; infatti le misure previste nella presente Sottosezione del PIAO sono state progettate in un'ottica di graduale e progressiva integrazione delle stesse con le altre Sezioni e Sottosezioni, di semplificazione e di non aggravio burocratico, di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e dell'attività dell'Ente per il perseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di imparzialità, etica, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

In data 08/01/2025 -Prot. n.494- è stato pubblicato sul sito istituzionale della Provincia apposito invito agli stakeholders a presentare contributi ed osservazioni entro e non oltre il giorno 27/01/2025, secondo modello allegato all'avviso stesso.

Questa Sottosezione è redatta tenendo conto del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato dal Consiglio dell'A.N.AC. in data 16/11/2022 e diventato esecutivo con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, nonché dell'Aggiornamento 2023 al medesimo PNA 2022, approvato con Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, focalizzato solo sul settore dei contratti pubblici dopo l'entrata in vigore del nuovo Codice (D.Lgs. n.36/2023). Peraltro, l'impostazione della presente Sottosezione risulta confermata rispetto alla precedente, considerato che l'Aggiornamento 2024 del PNA 2022 dell'ANAC fornisce unicamente indicazioni operative per i Comuni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti.

Costituisce parte integrante e sostanziale della Sottosezione la mappatura dei processi afferenti ai Servizi ed Uffici autonomi della Provincia.

Passando la creazione del valore pubblico, obiettivo primario del PIAO, dalla declinazione di obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e trasparenza, si deve evidenziare come nel DUP, approvato con D.C.P. n.59 del 17/12/2024, sia stato definito l'Obiettivo Strategico 6.2 da

perseguire in una logica incrementale, nel rispetto delle indicazioni contenute nel PNA, compatibilmente con il contesto generale nel quale l'Ente si trova ad operare. L'Obiettivo Strategico 6.2 elenca le strategie organizzative necessarie a garantire l'efficacia dell'intero processo di elaborazione, approvazione ed attuazione della presente Sottosezione e quindi, il raggiungimento dei risultati attesi sopra elencati in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

DUP-Sezione Strategica

OBIETTIVO STRATEGICO 6.2

Promuovere il miglioramento dell'organizzazione degli uffici allo scopo di incrementare la qualità dei servizi offerti anche attraverso il coinvolgimento dei cittadini utenti e dei portatori di interesse. (Organizzazione e qualità dei servizi offerti - Semplificazione e innovazione digitale - Comunicazione pubblica - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza)

Consentire l'attivazione di misure e di progetti di lavoro agile attraverso l'utilizzo di strumenti e tecnologie adeguate.

Obiettivo strategico dell'Amministrazione è la prevenzione delle illegalità nell'azione amministrativa e la diffusione di una cultura improntata sull'etica e sulla trasparenza che l'Ente intende perseguire attraverso un efficace processo di elaborazione, approvazione ed attuazione del PTPCT, secondo quanto indicato dal PNA 2019 per la gestione del rischio corruttivo.

Creare un contesto istituzionale ed organizzativo in grado di favorire il raggiungimento dei seguenti obiettivi (anticorruzione):

1. favorire il corretto svolgimento delle funzioni del RPCT anche mediante servizi di supporto alla gestione del processo di gestione della normativa anticorruzione;
2. favorire l'analisi del contesto interno per l'aggiornamento annuale della mappatura dei processi;
3. adottare la metodologia di valutazione del rischio indicata nel PNA 2019;
4. adottare/aggiornare le misure di prevenzione generali e specifiche previste nel Piano;
5. monitorare l'attuazione del Piano e promuovere servizi di audit.

Creare un contesto istituzionale ed organizzativo in grado di favorire il raggiungimento dei seguenti obiettivi (trasparenza):

1. garantire l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione e l'aggiornamento delle pubblicazioni;
2. garantire maggiori livelli di trasparenza mediante la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli obbligatori;
3. valorizzare il ruolo del Responsabile della Protezione dei dati personali;
4. informatizzare integralmente i flussi informativi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione

"Amministrazione trasparente";

5. garantire la corretta attuazione del bilanciamento tra privacy e trasparenza e la tutela dei dati personali nella diffusione dei dati e informazioni anche attraverso il coinvolgimento del Responsabile della Protezione dei dati personali;
6. garantire la regolare tenuta del Registro degli accessi

1. Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione della corruzione

Gli attori della strategia di prevenzione del rischio di corruzione operano in funzione della adozione, dell'attuazione, della modificazione e, infine della revisione del sistema di gestione del rischio e del documento, la presente Sottosezione, che riepiloga e sintetizza il sistema di gestione medesimo.

1.1 Il RPCT

In attuazione del comma 7, dell'articolo 1, della Legge n.190/2012, che prevede che l'organo di indirizzo politico individui, "di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio", il Responsabile Anticorruzione e della Trasparenza e che per gli enti locali la scelta ricada, "di norma", sul Segretario, il Presidente della Provincia di Lecce con Decreto n. 13 del 28/03/2019, pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" → "altri contenuti" → "prevenzione della corruzione", ha nominato il Segretario Generale dell'Ente, Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), stabilendo che sia supportato, nello svolgimento dei compiti previsti dalla Legge n.190/2012, come integrata dal D.Lgs. n.97/2016, dal personale che il medesimo individuerà e nominerà con apposito provvedimento e invitando, comunque, tutti i Dirigenti e l'intero personale dell'Ente a fornire al suddetto RPCT la necessaria collaborazione.

Con disposizione Prot. n.30/Cons. del 6/6/2023 il RPCT ha stabilito che, nello svolgimento della propria funzione, sia supportato dal Dirigente del Servizio Sistemi Informatici e Innovazione Digitale, Archivi e Protocollo, con il precipuo compito di garantire il controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione e trasparenza e sulla regolare attuazione dell'accesso civico, ivi compresa la tenuta dell'apposito registro, nonché l'attuazione e l'aggiornamento della Sezione Trasparenza della Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza. La funzione di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è assunta dal Vice Segretario nei casi, da verificare in concreto di volta in volta, di: assenza del RPCT; impedimento del RPCT; incompatibilità

del RPCT; atti, comunque denominati, sottoscritti dal RPCT che siano soggetti a controlli, verifiche secondo le previsioni del presente Piano. Il RPCT ha i seguenti compiti (per lo più declinati nell'art.1 della Legge n.190/2012, al quale si riferiscono i commi di seguito indicati senza specificazioni):

- a) elaborare la proposta di PTPCT, che deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico dell'amministrazione entro il 31 gennaio di ogni anno (comma 8);
- b) definire procedure appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (comma 8);
- c) verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità (comma 10, lettera a);
- d) proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione (comma 10, lettera a);
- e) verificare, d'intesa con il dirigente competente, 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 (comma 10, lettera b);
- f) individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità' (comma 10, lettera c);
- g) vigilare sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi (art. 15 del D.Lgs. n.39/2013);
- h) curare la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione (art. 54, comma 7, del D.Lgs. n.165/2001) e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Nonostante la previsione normativa preveda in capo al RPCT una particolare responsabilità in caso di commissione, all'interno dell'Amministrazione, di un reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato (comma 12), tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente assegnati, alle attività sviluppate e ai provvedimenti emanati. Il RPCT, nel monitorare e verificare il funzionamento e l'osservanza del Piano, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti

interessati, pur sempre nei limiti chiariti dall'ANAC nella delibera n. 840 del 02/10/2018 e nel PNA 2019; tale funzione consente di:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni della Provincia:
- può consultare documenti, accedere ai sistemi informativi per acquisire dati e/o informazioni necessari all'attività di analisi, verificare l'operato degli uffici, nonché effettuare interviste alle persone preposte alle singole fasi di un determinato processo a rischio, compiere controlli sull'utilizzazione degli strumenti informatici da parte degli utenti;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti a tutto il personale dipendente ed in genere a tutti i soggetti destinatari del Piano;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente;
- avvalersi di consulenti esterni qualora sopravvenissero problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specifiche;
- proporre all'organo di indirizzo politico le necessarie misure da adottare;
- verificare periodicamente l'efficace attuazione ed il rispetto del Piano;
- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente l'organo di indirizzo politico;
- individuare e aggiornare periodicamente, sentito il parere dei Dirigenti dei singoli servizi dell'Ente, le tipologie dei destinatari del Piano in relazione ai rapporti giuridici e all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Provincia.

L'attività di vigilanza del RPCT sull'effettività ed efficacia del Piano è svolta mediante la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il documento stesso, nonché mediante il raccordo con i soggetti preposti ai controlli interni.

Le verifiche circa l'attuazione e l'efficacia del piano e il loro esito sono oggetto della relazione che il RPCT deve redigere e presentare, con cadenza annuale, all'ANAC e all'organo di indirizzo politico.

In particolare, in caso di rilevata inefficienza del Piano, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza proporrà le modifiche ed i miglioramenti da attuare.

Per il ruolo importante e delicato che il RPCT svolge all'interno dell'amministrazione, e nei rapporti con l'ANAC, già nel PNA 2016 adottato con Delibera n. 831 del 3 agosto 2016, l'Autorità aveva ritenuto opportuno (p. 5.2) sottolineare che la scelta del RPCT dovesse ricadere su persone che avessero sempre mantenuto una condotta integerrima, escludendo coloro che fossero stati destinatari di provvedimenti giudiziari di condanna o provvedimenti disciplinari. Il presente Piano si conforma agli indirizzi dell'Autorità secondo cui:

- l'amministrazione è tenuta a considerare tra le cause ostative allo svolgimento e al mantenimento dell'incarico di RPCT le condanne in primo grado prese in considerazione nel Decreto Legislativo 31 dicembre 2012, n. 235, art. 7, co. 1, lett. da a) ad f) , nonché quelle per i reati contro la pubblica amministrazione e, in particolare, almeno quelli richiamati dal D.Lgs. n.39/2013 che fanno riferimento al Titolo II, Capo I "Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione";
- il RPCT deve dare tempestiva comunicazione all'amministrazione o ente presso cui presta servizio di aver subito eventuali condanne di primo grado, almeno tra quelle relative alle disposizioni sopra richiamate;
- l'amministrazione, ove venga a conoscenza di tali condanne da parte del RPCT interessato o anche da terzi, è tenuta alla revoca dell'incarico di RPCT;
- laddove le condanne riguardino fattispecie che non sono considerate nelle disposizioni sopra richiamate, le amministrazioni o gli enti possono chiedere l'avviso dell'Autorità anche nella forma di richiesta di parere, al fine di dirimere le situazioni di incertezza sui provvedimenti da adottare nei confronti del RPCT.

La performance individuale del RPCT é valutata in relazione alla specifica funzione affidata, inserendo, a tal fine, nel Piano della performance gli obiettivi affidati.

Il RPCT tiene conto dei risultati emersi nella Relazione delle performance, al fine di:

- effettuare un'analisi per comprendere le ragioni/cause in base alle quali si sono verificati gli scostamenti rispetto ai risultati attesi;

- individuare le misure correttive, in coordinamento con i dirigenti, in base alle attività che svolgono ai sensi dell'art. 16, co.1, lett. l-bis), l-ter), l- quater), D.Lgs. n.165/2001 e con i referenti o inserire misure correttive tra quelle per implementare/migliorare il PTPCT.

Poteri di interlocuzione e controllo del RPCT

I poteri di interlocuzione del RPCT vengono esercitati nei confronti di:

- organi di indirizzo politico; Dirigenti/Responsabili; dipendenti; Nucleo di Valutazione (NdV); Revisori; Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD); Gestore delle segnalazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, Comitato Unico di Garanzia (CUG); rappresentanze sindacali; consulenti e collaboratori.

I poteri di controllo del RPCT vengono esercitati nei confronti di:

- organi di indirizzo politico; Dirigenti/Responsabili; dipendenti; consulenti e collaboratori e tutti i soggetti che svolgono funzioni o servizi dell'amministrazione.

I poteri di interlocuzione e controllo del RPCT sono caratterizzati da:

- programmazione e pianificazione;
- coinvolgimento delle funzioni e strutture con dati e dei servizi informativi;
- supporto del NdV.

1.2 L'AUTORITA' DI INDIRIZZO POLITICO

- designa il RPCT (art. 1, comma 7, L n.190/2012);
- adotta il PIAO, al cui interno trova collocazione la Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza, e lo pubblica sul sito istituzionale dell'Ente;
- adotta gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione, definendo nel contempo, i relativi obiettivi strategici.

1.3 GLI STAKEHOLDERS ESTERNI

portatori dell'interesse alla prevenzione della corruzione, con il compito di formulare proposte e osservazioni e di esercitare il controllo democratico sull'attuazione delle misure, con facoltà di effettuare segnalazioni di illeciti.

1.4 GLI STAKEHOLDERS INTERNI

portatori dell'interesse alla prevenzione della corruzione, con il compito di formulare proposte e osservazioni e con obbligo di effettuare segnalazioni di illeciti.

1.5 I DIRIGENTI/RESPONSABILI PER L'AREA DI RISPETTIVA COMPETENZA

- svolgono attività informativa nei confronti del RPCT e dell'autorità giudiziaria (art. 16 D.Lgs n.165/2001; art. 20 DPR 3/1957; art. 1 L.20/1994; art. 331 c.p.p.);
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione (art. 16 D.Lgs. n.165/2001);
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis D.Lgs. n.165/2001);
- osservano le misure contenute nel PTPCT (art.1, comma 14, L n.190/2012).

1.6 I REFERENTI PER LA PREVENZIONE PER L'AREA DI RISPETTIVA COMPETENZA

I Dirigenti/Responsabili designano, all'interno dei rispettivi servizi/uffici soggetti referenti per l'anticorruzione, che svolgono attività informativa nei confronti del RPCT e dei Dirigenti /Responsabili, affinché questi abbiano elementi e riscontri sull'organizzazione ed attività dell'amministrazione, e di costante monitoraggio sull'attività svolta, anche con riferimento agli obblighi di rotazione del personale.

1.7 I DIPENDENTI DELL'AMMINISTRAZIONE

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- non svolgono incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione, pena l'obbligo di versare il compenso indebitamente percepito nelle casse dell'ente (art. 53, commi 7 e 7 bis, D.Lgs. n.165/2001);

- osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, L.n.190/2012) e nel Codice di comportamento;
- segnalano i casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis L. n.241/1990; art. 6 e 7 del Codice di comportamento).

1.8 I COLLABORATORI A QUALSIASI TITOLO DELL'AMMINISTRAZIONE

- osservano le misure contenute nella presente Sottosezione e nel Codice di comportamento.

1.9 IL NUCLEO DI VALUTAZIONE (NdV)

- partecipa al processo di gestione del rischio, considerando i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti;
- esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione (art. 54, comma 5, D.Lgs. n.165/2001);
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 D.Lgs. n.33/2013). In particolare, anche a seguito delle modifiche apportate dal D.Lgs. n.97/2016 alla L. n.190/2012, che rafforzano le funzioni già affidate ai NdV in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza dal D.Lgs. n.33/2013, in una logica di coordinamento con il RPCT e di relazione con l'ANAC:
 - ai sensi dell'art.14, comma 4, lett. g), del D.Lgs. n.150/2009, promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità da parte dell'Ente;
 - in linea con quanto già disposto dall'art. 44 del D.Lgs. n.33/2013, anche ai fini della validazione della relazione sulla performance, verifica che la presente Sottosezione sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e, altresì, che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
 - in rapporto agli obiettivi inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza verifica i contenuti della relazione recante i risultati dell'attività svolta, che il RPCT predispone e trasmette al NdV, oltre che all'organo di indirizzo, ai sensi dell'art. 1, c.

14, della L. n. 190/2012. Nell'ambito di tale verifica può chiedere al RPCT informazioni e documenti che ritiene necessari ed effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, c. 8-bis, L. n.190/2012);

- può ricevere richieste di informazioni dall'ANAC, nell'ambito dei poteri di vigilanza e controllo a questa attribuiti, in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza (art. 1, c. 8-bis, L. n.190/2012), anche tenuto conto che il NdV riceve dal RPCT le segnalazioni riguardanti eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione dei PTPCT (art. 1, comma 7, L. n.190/2012).

1.10 L'UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI (UPD)

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis D.lgs. n.165/2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 D.P.R. n.3/1957; art. 1, comma 3, L. n.20/1994; art. 331 c.p.p.);
- predispone il Codice di comportamento e ne propone l'aggiornamento periodico;
- vigila, ai sensi dell'art. 15 D.P.R. n.62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", sul rispetto del codice di comportamento da parte dei dipendenti dell'ente, ed interviene in caso di violazione.

1.11 II DIRIGENTE SERVIZIO RISORSE UMANE E PARI OPPORTUNITA'

è chiamato a cooperare all'attuazione e alle modifiche al codice di comportamento e a diffondere buone pratiche.

1.12 II DIRIGENTE SERVIZIO SISTEMI INFORMATICI E INNOVAZIONE DIGITALE/ RESPONSABILE PER LA TRANSIZIONE DIGITALE

è competente per il supporto alla digitalizzazione dei processi e per le necessarie misure di prevenzione di carattere informatico e tecnologico anche nell'ambito della transizione al digitale.

Con Decreto Presidenziale n.21 del 12/05/2023, la Provincia di Lecce ha individuato quale Responsabile per la Transizione Digitale l'Ing. Luigi Pietro Tundo.

1.13 II RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI (RPD)

figura obbligatoria prevista dal Regolamento (UE) 2016/679. Collabora con il RPCT per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali.

Con Decreto Presidenziale n.27 dell' 11/09/2023

la Provincia di Lecce ha designato quale Responsabile Protezione dei Dati personali - Data Protection Officer (DPO) la LIQUIDLAW Srl, individuando quale soggetto referente per il Titolare l'Avv. Graziano Garrisi.

1.14 II GESTORE DELLE SEGNALAZIONI SOSPETTE DI RICICLAGGIO E DI FINANZIAMENTO DEL TERRORISMO

figura delegata a valutare e trasmettere le segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo all'Unità di Informazione Finanziaria (UIF) presso la Banca d'Italia. Con Decreto Presidenziale n.12 del 04/11/2021, la Provincia di Lecce ha nominato Gestore delle segnalazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo Il Dirigente del Servizio Risorse Finanziarie, Dott. Pantaleo Isceri.

1.15 II RESPONSABILE DELL'ANAGRAFE PER LA STAZIONE APPALTANTE (R.A.S.A.)

figura deputata, in osservanza al PNA 2016 e ss.mm.ii., come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione, all'inserimento e all'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante nella Banca Dati dei Contratti Pubblici esistente presso ANAC. La Provincia di Lecce ha individuato il RASA, con Decreto del Presidente n. 37 del 05/10/2023, nella Dirigente del Servizio Appalti, Contratti e SUA, Dott.ssa Donatella Longo.

1.16 LA STAZIONE UNICA APPALTANTE (SUA)

Nell'esercizio delle funzioni fondamentali della Provincia ai sensi dell'art. 1 c. 85 lett. D) della L. 56/2014, con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 70 del 21.12.2015, è stata istituita la Stazione Unica Appaltante della Provincia di Lecce, approvandone il Regolamento per la disciplina delle finalità, compiti, organizzazione e funzionamento, nonché lo schema di convenzione da sottoscrivere con gli Enti aderenti, in particolare, ai Comuni del territorio provinciale, ai sensi del DPCM 30 giugno 2011. Alla SUA della Provincia di Lecce è attribuita la funzione di stazione unica appaltante per l'acquisizione di lavori, beni e servizi per conto degli Enti aderenti in ordine alla gestione delle procedure di gara aperte, ristrette, negoziate ed in genere tutte le procedure di

affidamento previste dalla normativa vigente, oltre che di supporto giuridico - amministrativo e tecnico - amministrativo agli stessi enti.

2. Gestione del rischio

Secondo la metodologia e l'“approccio di tipo qualitativo”, proposti dall'ANAC nel PNA 2019, il processo di gestione del rischio della presente Sottosezione è suddiviso nelle seguenti fasi:

- ANALISI DEL CONTESTO
 - analisi del contesto esterno
 - analisi del contesto interno (incentrata sulla MAPPATURA DEI PROCESSI)
- VALUTAZIONE DEL RISCHIO
- TRATTAMENTO DEL RISCHIO
- MONITORAGGIO E RIESAME
- CONSULTAZIONE E COMUNICAZIONE

2.1 Analisi del contesto

Il contesto storico economico in cui si colloca la presente Sottosezione risulta fortemente condizionato dagli eventi bellici in corso nell'Europa dell'Est e in Medio Oriente e dai forti cambiamenti imposti a tutte le pubbliche amministrazioni, in termini di innovazione e di organizzazione, dal Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), strumento strategico per intraprendere un percorso di sviluppo durevole e sostenibile del Paese a fronte della crisi post pandemia da COVID-19.

In particolare nel settore dei contratti pubblici, la gestione dell'ingente flusso di denaro dei fondi PNRR a disposizione, da una parte, e l'esigenza di favorire celerità nella realizzazione di molti interventi, alleggerendo i vincoli normativi mediante una legislazione ordinaria semplificata e derogatoria in materia di appalti pubblici, dall'altra, hanno fatto paventare il rischio che l'attuazione degli interventi rientranti nel PNRR potesse diventare terreno fertile per eventi corruttivi. Di qui, l'esigenza, avvertita da A.N.AC., di agire in maniera più stringente sul fronte della prevenzione della corruzione, individuando più efficaci strumenti ed una rafforzata integrità dei comportamenti, attraverso il PNA 2022 e l'aggiornamento 2023.

In relazione all'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, il sistema dell'anticorruzione e della trasparenza è stato, da ultimo, innovato dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia". Il legislatore ha, infatti, introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), adottato annualmente dalle amministrazioni di cui all'art. 1, c.2, del D.Lgs.n. 165/2001 (escluse le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative) nel quale l'attività di prevenzione della corruzione e l'attuazione della trasparenza diviene parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario. In base a quanto disposto dai commi 5 e 6 dell'art. 6 del citato D.L. n. 80/2021, sono stati emanati il D.P.R. del 24 giugno 2022 n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" e il D.M. del 30 giugno 2022 n. 132, "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" che hanno definito nel dettaglio la disciplina del PIAO.

2.1.1 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno, nell'ambito della presente Sottosezione, ha come obiettivo quello di evidenziare le caratteristiche ambientali nelle quali l'Ente opera, valutando se tali elementi possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. Ciò in relazione sia al territorio di riferimento, sia a possibili e di dinamiche sociali, economiche e culturali che possono influenzarne l'attività, anche con specifico riferimento alle strutture organizzative interne da cui è composta.

Elementi di approfondimento e valutazione per la presente disamina sono stati tratti, anzitutto, dalla **"Relazione di analisi del contesto esterno della Provincia di Lecce" svolta dal Prefetto di Lecce, Dott. Natalino Manno, in occasione della "Giornata per la Legalità e la Trasparenza della Provincia 2024" tenutasi il 5 dicembre 2024.** Ripercorrendo la nascita e l'evoluzione della Sacra Corona Unita che, storicamente, *"da una configurazione unitaria, nel tempo si è gradatamente evoluta in una rete di clan" e "da mafia sanguinaria a mafia silenziosa e invisibile, inabissata tra i vari meccanismi quotidiani delle attività della società civile, determinando un "atteggiamento conciliante" da parte dei cittadini(...)"*, viene riportato, alla luce delle risultanze investigative e processuali, come la stessa si sia insinuata anche in settori economici e commerciali che possono costituire canali per il reinvestimento di denaro sporco e abbia cercato collegamenti con ambienti

della politica, usando le tornate elettorali come strumento di penetrazione e di condizionamento delle amministrazioni territoriali .

Si dà poi atto di come *“l’attività di contrasto alla criminalità organizzata, dunque, assume ancor più rilievo in questo particolare periodo storico, in cui le accresciute difficoltà economiche dei privati e delle aziende potrebbero costituire terreno fertile per una crescita e per un consolidamento della stessa organizzazione. (...) L’azione di lotta a queste variegata e complesse forme di criminalità organizzata si è basata su una perfetta sinergia tra le Forze dell’Ordine da un lato, le quali hanno intensificato l’azione di intelligence e l’attività info-investigativa, e la Prefettura dall’altro, che con una serie di interventi di prevenzione, quali i protocolli di legalità, le interdittive antimafia e gli scioglimenti degli enti locali interessati da condizionamenti mafiosi, afferma costantemente la presenza dello Stato sul territorio per contrastare ogni forma di infiltrazione della criminalità”*. Al riguardo, si ricordano le seguenti operazioni:

- *operazione “Fortezza”, condotta da personale della Compagnia Carabinieri di Casarano, che in data 7 marzo 2024 all’esito di una prolungata attività investigativa antecedente l’omicidio di un pluripregiudicato per reati mafiosi a Casarano, hanno eseguito un’ordinanza di custodia cautelare emessa dal GIP di Lecce, su richiesta della locale DDA, traendo in arresto tredici soggetti appartenenti a due compagini criminali contrapposte (una delle quali facente capo proprio alla vittima dell’omicidio sopra menzionato), ritenuti responsabili, a vario titolo, di associazione finalizzata al traffico di stupefacenti e porto illegale di armi. Peraltro, l’attività investigativa aveva già consentito, nel corso del suo sviluppo, di arrestare in flagranza sedici persone per spaccio e di sequestrare complessivamente 9 kg di sostanze stupefacenti;*
- *operazione “Fuorigioco”, condotta da personale del Comando Provinciale della Guardia di Finanza di Lecce, che il 27 settembre 2024 ha dato esecuzione, nei territori delle province di Lecce e Brindisi, ad un’ordinanza di custodia cautelare emessa dal GIP presso il Tribunale di Lecce, nei confronti di 25 soggetti gravemente indiziati dei reati di associazione a delinquere di tipo mafioso, estorsione, rapina, minacce, percosse e traffico di sostanze stupefacenti. L’indagine ha consentito di acquisire un solido impianto indiziario in ordine all’esistenza ed operatività di una frangia criminale della locale criminalità organizzata di tipo mafioso nota come sacra corona unita, radicata nel territorio di Brindisi, che nel tempo avrebbe esteso la propria egemonia anche in diversi centri di questa provincia. Dall’attività*

investigativa è emerso che il citato gruppo associativo, attraverso aziende del settore e con il contributo esterno di imprenditori, avrebbe gestito lo smaltimento di rifiuti speciali, diverse apparecchiature elettroniche da intrattenimento alterate in diversi locali pubblici del territorio, la raccolta illegale di scommesse in denaro, oltre ad un imponente traffico di sostanze stupefacenti. Con il citato provvedimento giudiziario, è stata disposta altresì la misura del sequestro preventivo di sei aziende contigue alla citata associazione, alcune delle quali con sede legale in questa provincia, nei territori di Carmiano, Squinzano e Matino.

Inoltre, numerose sono state le operazioni c.d. “ad Alto Impatto” coordinate dalla locale Questura a seguito di intese assunte in sede di Comitato Provinciale per l’Ordine e la Sicurezza Pubblica, nell’ambito delle strategie di prevenzione e contrasto di fenomeni criminali nelle aree maggiormente sensibili ed esposte al rischio di degrado.

In tale ambito si inserisce l’operazione interforze svoltasi presso il campo sosta “Panareo”, ove risiedono numerosi nuclei familiari di origine ROM. L’attività ha visto la partecipazione della Polizia di Stato, dell’Arma dei Carabinieri, della Guardia di Finanza e della Polizia Stradale, con il supporto di reparti speciali, oltre che dei Vigili del Fuoco, della Polizia Locale, nonché dei servizi sociali del Comune di Lecce.

L’operazione, oggetto di condivisione in seno al Comitato Provinciale per l’Ordine e la Sicurezza Pubblica e di successiva pianificazione operativa in apposito Tavolo tecnico del Questore di Lecce, ha consentito di far emergere situazioni di illegalità diffusa, tra cui la coltivazione e detenzione di sostanze stupefacenti, l’abusivismo commerciale ed edilizio, nonché il riciclaggio di autovetture oggetto di furto(...).”

Riguardo al fenomeno degli atti intimidatori ai danni di amministratori locali, e non, nella maggior parte dei casi non riconducibili a matrice di criminalità organizzata, “dai dati trasmessi dalle Forze dell’Ordine si evince un incremento del numero delle denunce presentate, in quanto si è passati da 19 denunce nell’arco del 2022 a 23 denunce nell’arco del 2023. Inoltre, durante il primo semestre del corrente anno sono stati registrati dalla locale Questura 34 episodi a danno di amministratori pubblici residenti in questa provincia, compresi alcuni parlamentari salentini.”

Quanto poi alle misure messe in campo dalla Prefettura di Lecce nella lotta alla criminalità organizzata, si ricorda che il contrasto alla criminalità organizzata è avvenuto anche mediante la *promozione ed affermazione della cultura della legalità, in collaborazione con le Forze dell'Ordine, attraverso le intese pattizie stipulate con Confindustria e con ANCE in attuazione dell'art. 83 bis d.lgs. n. 159/2011 e s.m.i., nell'ottica di rafforzare i presidi di legalità in attività economiche particolarmente sensibili al rischio di ingerenze della criminalità organizzata, prevedendo l'acquisizione della certificazione antimafia in ordine ai rapporti economici intrattenuti dalle imprese aderenti alle citate Associazioni datoriali*(...), con la Camera di Commercio (*"Protocollo d'intesa per favorire la legalità e la trasparenza dell'attività d'impresa nel territorio"*), per effetto del quale *"è stata potenziata l'attività di intelligence infoinvestigativa di questa Prefettura e delle Forze di Polizia, con la fruizione dei big data rinvenuti dalla piattaforma "REX-Regional Explorer."*(...)

Particolare attenzione è stata rivolta agli appalti pubblici in generale e, in particolare, ai settori economico produttivi più sensibili al rischio di infiltrazione mafiosa attraverso un'attenta azione di prevenzione amministrativa antimafia. In particolare, l'Ufficio Antimafia di questa Prefettura, nel corso dell'anno 2023, ha rilasciato n. 2.129 informazioni antimafia liberatorie e n. 3.878 comunicazioni antimafia liberatorie e ha adottato n. 5 provvedimenti interdittivi nei confronti di imprese risultate permeabili ad infiltrazioni di tipo mafioso e ha disposto l'applicazione di n. 3 misure di prevenzione collaborativa ex art. 94 bis del d. lgs. n. 159/2011 per la durata di 6 mesi. L'attività è proseguita con la medesima costanza nel corrente anno, nel corso del quale, sino al mese di giugno, sono state rilasciate n. 598 informazioni antimafia liberatorie e n. 1.626 comunicazioni antimafia liberatorie e sono stati adottati n. 5 provvedimenti interdittivi ed è stata disposta l'applicazione di n. 1 misura di prevenzione collaborativa ex art. 94 bis del d. lgs. n. 159/2011 per la durata di 6 mesi."

Sempre con riguardo allo specifico tema della criminalità organizzata, l'ultima **Relazione pubblicata del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia relativa al II semestre 2023**, in assenza di cambiamenti di rilievo nel quadro generale del crimine organizzato pugliese, in cui *"si osserva una costante tendenza all'espansione dei territori controllati dai clan, anche al di fuori degli ambiti regionali e permangono alleanze storiche con altre organizzazioni*

criminali, anche straniere”, per la Provincia di Lecce riporta che, “nel semestre in esame, sulla scorta delle attività di informazione svolte dalla DIA, sono stati emessi 3 provvedimenti interdittivi antimafia e 2 provvedimenti di prevenzione collaborativa da parte della Prefettura di Lecce”.

Ulteriori approfonditi elementi utili per la ricostruzione del contesto esterno provengono dal recentissimo **intervento del Procuratore Generale della Corte d’Appello di Lecce, Dott. Giovanni Gagliotta, nell’Assemblea Generale della Corte sull’amministrazione della Giustizia nell’anno 2024, svolto il 25/01/2025 in occasione dell’inaugurazione dell’anno Giudiziario 2025.**

Descrivendo le caratteristiche attuali della criminalità, specie di tipo organizzato e mafioso, nell’ambito dell’intero territorio del distretto della Corte d’Appello di Lecce, si conferma, riportando la relazione della Procura distrettuale antimafia di Lecce e quelle delle Procure circondariali “l’andamento già delineato negli anni passati. In sostanza, il campo di interessi affaristico più rilevante della criminalità organizzata si concentra comunque nell’ambito del settore del traffico e della vendita di sostanze stupefacenti. Le organizzazioni mafiose controllano direttamente questo tipo di business illecito ovvero, sempre con maggior frequenza, condizionano e controllano l’agire delle altre associazioni non mafiose(...)

Un dato specifico della criminalità salentina attiene al tipo di rapporti che si sono intessuti nel tempo tra diversi gruppi associati, mafiosi e non mafiosi, caratterizzati da alcune specificità locali. In particolare, si tratta di un fenomeno di osmosi, per così dire, tra gruppi diversi. Si assiste spesso ad uno “scambio” di affiliati da un gruppo all’altro ovvero alla contemporanea partecipazione a due o più gruppi pure spesso in concorrenza criminale, a criminali imparentati tra di loro che partecipano però a diverse associazioni pur mantenendo i contatti. Sono state riscontrate persino delle forme di collaborazione reciproca tra gruppi diversi finalizzate a garantire una certa pax mafiosa per non creare allarme tra le forze dell’ordine o per garantirsi maggiori profitti evitando forme di concorrenza sul territorio (...).

Per quanto concerne le associazioni mafiose vere e proprie, la realtà criminale del territorio salentino continua ad essere contrassegnata dal monopolio sui traffici illeciti da parte del sodalizio mafioso comunemente denominato Sacra Corona Unita, che denota, ormai da tempo, allarmanti segnali di ripresa, così come dimostrano le operazioni anche

recentemente poste in essere dalla Direzione Distrettuale Antimafia di Lecce, nel corso delle quali sono stati tratti in arresto numerosi esponenti dei clan operanti in più parti della Provincia. Particolarmente attivi sono risultati, anche nel periodo di riferimento, i traffici delle sostanze stupefacenti (cocaina, marijuana e hashish in particolare), agevolati, per quanto riguarda le droghe leggere, dalla collaborazione con le organizzazioni criminali albanesi. Collaborazione criminale che si estende anche ad altri paesi balcanici che si affacciano sul mare Adriatico. Al di là delle attività connesse alla gestione delle sostanze stupefacenti, i gruppi mafiosi locali operano anche nei settori più tradizionali dell'usura e delle estorsioni, avvalendosi principalmente del metus ambientale di cui sono storicamente portatori. Intervengono nei tradizionali settori del gaming, della security, del recupero crediti per conto terzi e dei servizi connessi allo svolgimento di sagre e grandi manifestazioni. Inoltre, entrano direttamente ad operare nella distribuzione dei prodotti alimentari, nel settore turistico balneare, nel commercio delle autovetture, nella raccolta degli oli esausti e nella importazione in frode degli idrocarburi, interessandosi anche a nuove forme di illecito guadagno quali quelle connesse all'erogazione dei cd bonus/superbonus da parte dello Stato. L'espansione imprenditoriale dei gruppi criminali organizzati è sempre più consistente essendo divenuto strutturale il reinvestimento dei proventi illeciti dei traffici di stupefacenti nelle attività economiche più redditizie. Persistono i casi di coinvolgimento dei gruppi mafiosi nelle campagne elettorali locali al fine di influenzare le successive scelte delle Pubbliche Amministrazioni. Per quanto riguarda i rapporti con le altre mafie tradizionali (cosa nostra, camorra, ndrangheta) e straniere, occorre evidenziare come a fronte del rarefarsi dei rapporti con la mafia siciliana si confermano quelli, risalenti nel tempo, con la ndrangheta calabrese. Non si tratta solamente dei tradizionali rapporti finalizzati alle forniture di sostanze stupefacenti, prevalentemente del tipo cocaina, da parte delle cosche calabresi ma anche di una sorta di legittimazione criminale che i gruppi salentini, come già nel passato, ricercano presso le più importanti ndrines per poter interloquire ai massimi livelli criminali all'interno degli istituti penitenziari. Ultimamente, le più recenti indagini segnalano il verificarsi sul territorio salentino di fenomeni di riciclaggio delle ndrines calabresi. Per quanto concerne invece i rapporti con la camorra, essi riguardano l'effettuazione di illeciti di ogni tipo non solo nel traffico di sostanze stupefacenti ma anche, ad esempio nel settore della raccolta degli oli usati(...). Quanto alle altre tipologie criminali, si riconferma anche nel periodo di

riferimento un'elevata incidenza di furti - specie in appartamento e di autoveicoli - e di rapine, che costituiscono la parte assolutamente preminente tra i reati predatori, anche se entrambe dette tipologie di reato sono in diminuzione rispetto agli anni precedenti. Continua a preoccupare la presenza di reati di tipo estorsivo, in gran parte collegati al furto di autovetture e conseguente c.d. "cavallo di ritorno", e destano particolare allarme taluni gravi episodi di danneggiamento in danno di imprenditori che potrebbero sottendere finalità estorsive. Non meno preoccupante l'aumento di incendi di autovetture, di cui spesso non è stato possibile individuare il movente, verosimilmente nella gran parte dei casi di tipo ritorsivo. Anche nel periodo di riferimento si registrano poche denunce per il reato di usura, ed il fenomeno, come per gli anni passati, deve ritenersi ampiamente sottostimato. Fenomeno tuttora presente, come segnalato negli anni pregressi, è quello dello sfruttamento di lavoratori stranieri, specie in agricoltura. Nel periodo di riferimento si è mantenuto elevato il numero dei reati in materia di fasce deboli, specie per quanto riguarda i reati di maltrattamenti in famiglia e di atti persecutori. È invece rimasto stabile il numero dei reati di criminalità economica, in particolare quelli di natura tributaria. Tra detti reati spicca per numero di segnalazioni quello di indebita percezione del reddito di 44 cittadinanza. Non elevato, ma comunque significativo, il numero dei reati di bancarotta (...).

In ordine al fenomeno del favoreggiamento a scopo di lucro dell'immigrazione illegale di cittadini extracomunitari e alla tratta di esseri umani, si riporta quanto rappresentato dalla Procura di Lecce: "Nel periodo dal 1.07.2023 sino al 30.06.2024, nel circondario di Lecce si è avuta una netta diminuzione del fenomeno, ormai endemico, degli sbarchi illegali di migranti provenienti dalla Grecia e dalla Turchia a bordo prevalentemente di velieri o motoryacht.(...) Anche in quest'ultimo periodo i migranti sono risultati provenire principalmente dal Pakistan, dall'Iran, dalla Siria e dall'Iraq, intenzionati a raggiungere le nazioni del nord Europa, per ricongiungersi con le numerose comunità di connazionali ivi presenti, attratti dal welfare e dalle maggiori possibilità occupazionali. (...) Per quanto riguarda il fenomeno dello sfruttamento della prostituzione, riduzione o mantenimento in schiavitù e tratta di persone, in data 12.03.2024, nell'ambito di un'operazione congiunta tra Italia e Bulgaria, a seguito di emissione di 22 mandati di arresto europeo, sono state tratte in arresto altrettante persone indagate per i reati di associazione per delinquere, di riduzione o mantenimento in schiavitù, tratta di persone, favoreggiamento e sfruttamento

della prostituzione, alterazione di stato, estorsione, sequestro di persona, lesioni personali, con l'aggravante della transnazionalità, per fatti verificatisi dal 2021 al marzo 2024 tra Lecce e la Bulgaria, in esecuzione di un'ordinanza di applicazione di misure cautelari personali emessa dal GIP presso il Tribunale di Lecce. L'operazione si è svolta simultaneamente nel territorio di Lecce e provincia e in Bulgaria, avendo sul territorio bulgaro localizzato numerosi indagati". (...)

Si conferma, inoltre, dalle indagini della Procura di Lecce nel settore dei reati contro la pubblica amministrazione "un diffuso e perdurante modus operandi corruttivo che unisce pubblici amministratori con imprenditori e financo semplici cittadini. Infatti, si rendono colpevoli di tali reati non solo cittadini, liberi professionisti e imprenditori, ma anche impiegati e funzionari delle pubbliche amministrazioni dello stato, amministratori locali, personale in servizio presso le agenzie fiscali financo uomini delle forze dell'ordine.(...) Si tratta della creazione di intese delinquenziali tra i gruppi criminali da un lato e una ampia zona grigia di colletti bianchi dall'altro lato. Colletti bianchi che, per la maggior parte dei casi, sono stati individuati negli organigrammi delle amministrazioni pubbliche locali. Si sono creati intrecci e collusioni di reciproco interesse fra criminali e amministratori/funzionari con scambi di voti o altre utilità da un lato e di interventi di favore nella gestione della cosa pubblica a favore dei gruppi criminali o di persone a tali gruppi criminali vicine. Si tratta di una zona grigia in ampliamento rispetto alla quale andrebbero aumentati gli sforzi investigativi; laddove invece essi appaiono in diminuzione stante anche l'intervenuta depenalizzazione del delitto di abuso d'ufficio e la modifica del delitto di cui all'articolo 346 bis codice penale"(...)

Mentre per i reati relativi ad infortuni sul lavoro e corrispondenti illeciti, la Procura di Lecce riporta, nel periodo in oggetto, "un allarmante incremento di infortuni sul lavoro, con iscrizioni di n.14 procedimenti, di cui n. 6 mortali (5 contro noti e 1 contro ignoti) e n.23 per lesioni gravi o gravissime (14 contro noti e 9 contro ignoti)", per i reati in materia ambientale e corrispondenti illeciti, riferisce del diffuso e allarmante fenomeno dell'abbandono di rifiuti speciali, talvolta pericolosi, nelle periferie e nelle campagne, invero presente su tutto il territorio nazionale. "Anche quest'anno, al pari dello scorso anno, vi è stata una sola iscrizione contro noti per violazione dell'art. 452 quater c.p. (disastro ambientale). Viceversa, particolare rilevanza assumono sul territorio le

problematiche relative agli incendi boschivi di cui alla fattispecie prevista e punita dall'art. 423 bis c.p. per i quali vi è stata l'iscrizione di 6 fascicoli contro noti e 65 fascicoli contro ignoti. (...) Per quanto concerne infine le violazioni in materia urbanistica permane l'allarme sul consumo del territorio in atto con sistematica trasformazione dei suoli agricoli, per la maggior parte sottoposti a vincolo paesaggistico, in residenziali e commerciali, con trasformazione dei depositi rurali (cosiddette "pajare") in strutture ricettive dotate di attraenti piscine, con ampliamenti e mutamenti di destinazione d'uso evidentemente destinati ad ampliare l'offerta turistica dalla costa all'immediato retroterra. Ciò avviene non solo, come avveniva in passato, in assenza di qualsiasi titolo edilizio ma sempre più spesso con il supporto con provvedimenti amministrativi illegittimi con conseguenziale dilatazione dei termini delle indagini preliminari in considerazione della necessità di ricorrere sistematicamente all'ausilio di consulenti tecnici particolarmente esperti nella materia urbanistica."

Inoltre, la Procura della Repubblica di Lecce riferisce dell'impegno profuso nel settore economico in relazione al fenomeno delle frodi in materia di bonus e superbonus ed, in particolare, dell'"indagine avviata a seguito di segnalazioni pervenute nel gennaio 2022 dalla FIU Lituana in ordine a numerosi bonifici per considerevoli importi effettuati in pochi giorni da conti correnti italiani postali verso tre IBAN lituani intestati ad altrettante società lituane"(...) che portava a delineare "una vera e propria associazione a delinquere e finalizzata alla perpetrazione di numerose truffe (almeno una settantina) ai danni dello Stato Italiano e di Poste Italiane, per poi (auto)riciclare i relativi proventi in Italia e all'estero e, una volta ripuliti, farli rientrare nella disponibilità dei sodali. In particolare, venivano individuati circa 70 percettori di fraudolenti "bonus edilizi", che dopo la cessione del credito d'imposta a Poste Italiane avevano trasferito gran parte delle somme all'estero. Sono stati eseguiti (nel febbraio/marzo 2022, nel dicembre 2022 e nel febbraio 2024) sequestri preventivi diretti e per equivalente delle somme illecitamente percepite (oltre 21 milioni di euro e 62 beni immobili). A novembre 2023, grazie al lavoro della squadra investigativa comune sotto il costante coordinamento del desk italiano di Eurojust, è stato possibile addivenire anche al materiale rientro in Italia del denaro sequestrato in Lituania (circa 3,2 milioni di euro) su decreto d'urgenza di questa Procura (eseguito mediante il freezing). Nel febbraio 2024 è stata eseguita l'ordinanza di applicazione di misure cautelari personali nei confronti di 13 soggetti (4 in carcere e 9 ai domiciliari), nei confronti dei quali è stato poi

emesso, su richiesta di questa Procura, il decreto di giudizio immediato.” (...) Inoltre, “a seguito di una complessa indagine condotta dalla Guardia di Finanza di Maglie, su presunte frodi afferenti l'utilizzo dei bonus edilizi cosiddetti “Superbonus 110”, veniva disposto il sequestro – sia in forma diretta che per equivalente- di beni e liquidità per oltre 67 milioni di euro, oltre alla applicazione di una misura cautelare interdittiva nei confronti di un imprenditore edile, con l'applicazione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e di esercitare attività professionali e imprenditoriali per la durata di un anno. Le indagini svolte hanno avuto ad oggetto l'indebita percezione di contributi riferibile a lavori non eseguiti, o eseguiti solo in parte, di ristrutturazione immobiliare in oltre 500 cantieri ricadenti nella provincia di Lecce, per i quali i professionisti abilitati e coinvolti nell'illecito ipotizzato avevano attestato lo stato finale dei lavori, rilasciandone il prescritto visto di conformità. (...)

Nel campo della falsificazione monetaria a conclusione di un' articolata attività investigativa partita dal febbraio del 2024 e delegata alla Sezione Criptovalute dei Carabinieri è stato individuato un soggetto, domiciliato a Casarano, dedito alla gestione di una stamperia clandestina per la produzione finalizzata al contrasto della produzione e distribuzione di banconote false su dedicati canali Telegram con pagamenti digitali e in criptovalute. La stamperia, allestita in ambiente domestico, consentiva all' indagato di produrre una notevole quantità di denaro falso che veniva successivamente distribuito, attraverso spedizioni in Italia e all'estero, con un volume di affari preliminarmente stimato in oltre 60.000,00 €. In particolare, emergeva che gli acquirenti, dopo aver pagato in Bitcoin o tramite Paypal le banconote contraffatte, per un corrispettivo corrispondente al 10% circa del valore nominale, ricevevano plichi postali spediti tramite corriere. Nel corso dell'indagine sono state utilizzate tecniche investigative all'avanguardia, monitorando i canali telegram, analizzando le transazioni sulla blockchain. Gli accertamenti svolti hanno complessivamente consentito di attribuire all' indagato 67 numerose spedizioni inviate in Italia e altri Paesi dell'Unione Europea, quali Francia, Spagna, Germania, Austria e Lussemburgo. (...)

In ordine ai crescenti fenomeni di intimidazione nei confronti degli amministratori locali, deve ricordarsi che, nel 2023, secondo il **rapporto «Amministratori sotto tiro» curato dall'associazione «Avviso pubblico»**, a livello nazionale sono stati 315 gli atti intimidatori,

di minaccia e violenza (-3,5% rispetto al 2022,) rivolti contro sindaci, assessori, consiglieri comunali e municipali, amministratori regionali, dipendenti della Pubblica Amministrazione, confermando il progressivo calo di casi, per cui, dopo il picco registrato nel 2018 (574 intimidazioni), si giunge cinque anni dopo ad un dato pressoché dimezzato (-45%), il più basso dal 2011. La Puglia si colloca al quarto posto tra le quattro regioni del Mezzogiorno che raccolgono il 50% degli atti di intimidazione censiti nel 2023 sul territorio nazionale (dopo Calabria, Campania, Sicilia), con 32 episodi denunciati e con un calo del 33% rispetto al 2022. Tra le province pugliesi, tre delle quali sono tra le prime dieci province della graduatoria, la Provincia di Lecce riporta un numero di amministratori sotto tiro in netta diminuzione rispetto al 2022 (5).

Il report dimostra la persistente presenza violenta delle organizzazioni mafiose che condizionano le attività delle Amministrazioni pubbliche e le numerose altre forme di intimidazione che, anche dopo la pandemia, stanno segnando una nuova dimensione e percezione degli amministratori locali da parte dei cittadini, facendo emergere un quadro preoccupante, che riguarda in particolare i comuni medio-piccoli e che descrive contesti territoriali, economici e sociali in cui fare il sindaco e l'amministratore diventa sempre più pericoloso.

Infine, dal **Rapporto Annuale 2023 dell'Unità di Informazione Finanziaria** per l'Italia presentato nel maggio 2024, emerge che nel 2023 la UIF ha ricevuto oltre 150 mila segnalazioni di operazioni sospette, ossia il 3% in meno rispetto al 2022. Ciò si spiega con il minor apporto segnaletico da parte degli intermediari bancari e finanziari, mentre crescono i numeri relativi ai soggetti obbligati non finanziari, tra cui restano prevalenti i prestatori dei servizi di gioco e i notai. Sul lato della Pubblica Amministrazione, le comunicazioni sono più che raddoppiate in dodici mesi, benché ancora sostanzialmente marginali e ascrivibili, in massima parte, a un numero molto ristretto di enti. Anche le nuove iscrizioni al portale Infostat-UIF registrate nel 2023 di 90 PA, costituite principalmente da comuni, non ha comportato un apprezzabile aumento dei flussi segnaletici, in quanto soltanto sei enti hanno inviato almeno una SOS. Anche per questo è stata messa in campo un'azione di sensibilizzazione verso le PA per il rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa antiriciclaggio, con l'obiettivo di individuare buone pratiche negli assetti organizzativi degli uffici, da diffondere a tutte le amministrazioni.

Come azione concreta, la Provincia di Lecce ha sottoscritto un protocollo di legalità il 9 ottobre 2012 tra la Prefettura di Lecce ed oltre 100 stazioni appaltanti del territorio e le Associazioni di categoria degli imprenditori, rinnovato il 19 ottobre 2013 in base alle previsioni del nuovo codice antimafia. Oltre questi accordi sono state attuate altre misure operative, quali l'adesione al progetto della Prefettura di Lecce "La rete dei responsabili della legalità negli appalti pubblici", finanziato con i fondi PON 2007-2013. Tale progetto ha permesso di ricondurre ad unità nell'ambito dell'Ufficio Territoriale del governo il rilascio della documentazione antimafia, attivare nuove postazioni telematiche e la realizzazione di un luogo "protetto" dove il Gruppo Interforze opera, in attuazione del DPCM 19 aprile 2013, anche per l'iscrizione delle imprese nelle White List di operatori economici esenti dal rischio di infiltrazione mafiosa. Tale progetto ha previsto la realizzazione di una banca dati finalizzata a raccogliere tutte le informazioni sulle imprese che partecipano, a qualunque titolo, all'esecuzione dei lavori, aggiornata dalle stazioni appaltanti ed accessibile alle Forze dell'Ordine, per una semplificazione della procedura di rilascio della certificazione antimafia, in attesa della entrata in vigore della banca dati nazionale, e per un efficace monitoraggio degli appalti. Inoltre è stata prevista una sezione dedicata all'anticorruzione, finalizzata all'attuazione degli accordi sottoscritti con la magistratura giudicante ed inquirente per l'accertamento delle cause di incandidabilità, sospensione o decadenza delle cariche pubbliche elettive. (Fonte: Prefettura di Lecce).

2.1.2 Analisi del contesto interno

A. Attuazione degli interventi del PNRR

La Provincia di Lecce, quale soggetto attuatore degli interventi PNRR, è stata impegnata in attività di adeguamento del contesto interno alle misure introdotte dal PNRR, oltre che in iniziative volte a garantire trasparenza, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa volta a dare attuazione agli interventi anzidetti nel rispetto del principio di sana gestione finanziaria delle relative risorse, seppure non costituenti diretta applicazione delle disposizioni di cui agli artt. 8 e 9 D.L. n.77/2021.

Anzitutto, nella Macrostruttura della Provincia di Lecce, approvata con Provvedimento del Presidente n.42 del 21/04/2023, è inserito il "Servizio Governance Strategica e del PNRR, Promozione Territoriale, Welfare", con la cui istituzione si è inteso creare un'unità operativa atta ad individuare progetti PNRR da realizzare sul territorio, fungendo da raccordo con gli altri Enti

Locali, nel rispetto delle funzioni a ciascuno attribuite, porre in essere le azioni atte a superare circostanze ostative e ad agevolare l'efficace e celere attuazione degli interventi.

Inoltre, nella direzione suggerita dalla Circolare n.9 del 10 febbraio 2022, emanata dal Servizio Centrale per il PNRR della Ragioneria Generale dello Stato, nella quale viene rimarcata l'importanza di sottoporre ai "controlli ordinari di legalità e ai controlli amministrativo contabili", il Segretario Generale ha disposto e reso noto con Circolare Prot. n.38/Cons. del 01/04/2022 che, a partire dal mese di aprile 2022, nell'ambito del controllo di regolarità amministrativa espletato sulle Determinazioni Dirigenziali, è stato inserito il monitoraggio sulle D.D. adottate per dare attuazione alle misure del PNRR. Della suddetta sottoposizione a controllo di regolarità amministrativa degli atti dirigenziali costituenti attuazione delle misure del PNRR, si è già dato atto nel PTPCT 2022-2024, nella parte relativa all'"Analisi del contesto interno", indicando la stessa quale misura di prevenzione della corruzione all'interno dei" Meccanismi di controllo nel processo di formazione delle decisioni".

Infine, in linea con le "Indicazioni per la prevenzione dei rischi connessi all'attivazione del PNRR" dell'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (Allegato 2 della Comunicazione, avente ad oggetto "Prevenzione dei fenomeni di criminalità finanziaria connessi al COVID-19 e al PNRR), in cui si raccomanda la valorizzazione dell'adempimento degli obblighi antiriciclaggio al fine di una tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare, si colloca la recente nomina del Gestore delle segnalazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo della Provincia di Lecce, di cui al punto 1.14.

B. Funzionamento ed attività dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari

Con Provvedimento del Presidente n.131 del 18/11/2019 è stata disposta la composizione dell'U.P.D. di cui all'art. 55 bis, comma 4, del D. Lgs. n. 165/01 con tre figure, di cui due stabili, il Presidente, individuato nel Segretario Generale ed un componente, individuato nel Direttore Generale, oltre ad un terzo componente, un Dirigente, individuato, di volta in volta, dal Segretario Generale, d'intesa con il Direttore Generale, in un Dirigente di Servizio diverso da quello al cui Servizio è assegnato il dipendente coinvolto nel procedimento disciplinare,

Come emerge dalla Relazione del RPCT all'ANAC per l'anno 2024 del 28/01/2025, nel corso dell'anno di riferimento, è stato avviato n.1 procedimento disciplinare a carico di dipendenti, relativo ad eventi corruttivi.

C. Mappatura dei processi

Una buona programmazione delle misure di prevenzione della corruzione richiede che, all'interno del PIAO, sia realizzata una mappatura dei processi integrata, al fine di far confluire obiettivi di performance, misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione, laddove il processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti, input, che trasformano delle risorse in un output destinato a un soggetto interno o esterno.

La mappatura dei processi è un modo efficace per individuare e rappresentare i processi organizzativi dell'Ente, nelle attività in cui si compongono e nelle loro interazioni con altri processi. L'obiettivo finale che ci si deve prefiggere in questa sede è che l'intera attività svolta dall'ente venga gradualmente esaminata, così da identificare aree che, per ragioni della natura e peculiarità delle stesse, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi, per cui la mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

Sulla base dell'Allegato 1 del PNA 2019, la mappatura dei processi, pertanto, deve essere realizzata, applicando il principio di gradualità, partendo dalle tre fasi sotto elencate:

1. l'identificazione;
2. la descrizione;
3. la rappresentazione per giungere al seguente risultato:
 - a. Elenco dei processi
 - b. Scheda di descrizione
 - c. Tabella o diagramma dei processi.

I processi in elenco sono poi aggregati nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi, 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. All'uopo, si farà riferimento alla Tabella 3 dell'Allegato 1 al PNA 2019.

È confermata la mappatura dei processi dell'Ente, come riportata in Allegato. Avviata nel 2021 attraverso una iniziale identificazione, la mappatura dei processi è stata sviluppata nel 2022 attraverso la scomposizione di processi campione fino alla fase di monitoraggio ed implementata nel 2023 attraverso un adeguamento dinamico dei processi alla nuova Macrostruttura, con una più completa identificazione degli stessi processi, rispetto ai quali è stato, quindi, valutato e trattato il rischio corruttivo sulla base di indicatori di monitoraggio finalizzati alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate.

2.2 Valutazione del rischio

È la macro fase della gestione del rischio in cui sono identificati gli eventi rischiosi, il rischio è analizzato e ponderato, al fine di individuare le priorità di intervento e poi scelte le misure organizzative di correzione e prevenzione, che confluiscono nella fase successiva del trattamento. Quanto a questa fase, l'ANAC suggerisce di finalizzare l'analisi del livello di esposizione al rischio dei vari processi, prevedendo di:

- scegliere un approccio di tipo valutativo;
- individuare i criteri di valutazione;
- rilevare i dati e le informazioni;
- formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

Nell'approccio 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, non prevedono (o non dovrebbero prevedere) la loro rappresentazione finale in termini numerici, ma comportano, per gli enti una complessa ed impegnativa attività di analisi approfondita e mirata che presuppone:

- una iniziale individuazione dei criteri di valutazione;
- una rilevazione dei dati;
- la formulazione di un giudizio per ogni processo "mappato".

Come anticipato al punto 2.1.2, lett. C, tale fase è stata sviluppata all'interno della mappatura dei processi (vedi Allegato C - Mappatura dei Processi e Analisi del Rischio).

2.3 Trattamento del rischio

Secondo l'ANAC, rappresenta la fase in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta e si programmano le modalità della loro attuazione. Le misure di prevenzione individuate non devono essere generiche ed astratte, ma devono indicare in maniera specifica fasi, tempi di attuazione ragionevoli anche in relazione al livello di rischio stimato, risorse necessarie per la loro realizzazione, soggetti responsabili, risultati atteso e indicatori di misurazione, tempi e modi di monitoraggio.

Come anticipato al punto 2.1.2 lett. C, tale fase è stata sviluppata all'interno della mappatura dei processi (vedi Allegato C - Mappatura dei Processi e Analisi del Rischio).

Trasversalmente alle tre fasi sopra riportate, esistono due attività, che servono a favorire il continuo miglioramento del processo di gestione del rischio, secondo una logica sequenziale e ciclica, ovvero:

- monitoraggio e riesame periodico della funzionalità del sistema
- consultazione e comunicazione

2.4 Monitoraggio e riesame periodico della funzionalità del sistema

Secondo l'ANAC, il monitoraggio delle misure non deve limitarsi alla sola attuazione delle misure, ma deve contenere anche una valutazione della loro idoneità, cioè della loro capacità di riduzione del rischio corruttivo. Il sistema di gestione del rischio è poi sottoposto ad un riesame periodico della funzionalità dello stesso attraverso un riesame periodico, coordinato dal RPCT e realizzato col confronto tra i diversi soggetti, volto a rivederne i principali passaggi e risultati, al fine di potenziare gli strumenti in atto e promuoverne di nuovi, individuando rischi emergenti, identificando nuovi processi e prevedendo più efficaci criteri di analisi e ponderazione del rischio.

Nella Provincia di Lecce, l'attività di monitoraggio finalizzata alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione, anche in vista degli aggiornamenti annuali e di eventuali rimodulazioni della presente Sottosezione, è attuata oltre che dal RPCT, dai Dirigenti e dagli altri soggetti coinvolti nel processo di gestione del rischio.

Tale monitoraggio è stato sviluppato all'interno della mappatura dei processi, come già detto al punto 2.1.2, lett. C. ed è stato effettuato, a seguito di Circolare del Segretario Generale e RPCT Prot. n.82/Cons. del 24/11/2024, per ciascun Servizio, sulla base dei suddetti indicatori, dando atto del livello di attuazione delle misure generali di prevenzione del rischio e delle correlate azioni attuative, a partire dall'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dal D.Lgs. n.33/2013.

Inoltre, i Dirigenti dei Servizi relazionano entro il 15 novembre sullo stato di attuazione della presente Sottosezione al RPCT. Il RPCT dà conto dello stato di attuazione della medesima e delle correlate misure attraverso la redazione, entro il 15 dicembre (fatti salvi eventuali rinvii disposti da ANAC), della relazione annuale redatta secondo le indicazioni dell'ANAC, da pubblicare nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente e riferisce sull'attività svolta, ogniqualvolta lo ritenga opportuno o quando l'organo politico ne faccia richiesta.

Ai fini di una maggiore efficacia e di un effettivo coordinamento con il Piano della performance, di cui, più diffusamente, al punto 5.1, l'attività di monitoraggio sullo stato di attuazione della presente Sottosezione è effettuata anche in occasione delle verifiche periodiche inerenti il raggiungimento degli obiettivi indicati nel Piano della Performance, fra i quali figurerà, come obiettivo strategico specifico, da assegnarsi a ciascun Dirigente, per quanto di rispettiva competenza, quello dell'attuazione delle misure di prevenzione, previste nel presente PTPCT ed in particolare nella Parte Seconda "Trasparenza", con conseguente rilevanza dello stesso in sede di valutazione dirigenziale. L'attività di monitoraggio è altresì assicurata attraverso il sistema elaborato dall'Ufficio Controlli interni e attraverso le operazioni di controllo successivo di regolarità amministrativa, di cui al successivo punto 5.3. L'attività di controllo è garantita anche attraverso la relazione annuale, che il responsabile munito del potere sostitutivo è tenuto, entro il 30 gennaio di ogni anno, a comunicare all'organo di governo, relativamente ai procedimenti, suddivisi per tipologia e strutture amministrative competenti, nei quali non è stato rispettato il termine di conclusione previsto dalla legge o dai regolamenti.

2.5 Consultazione e comunicazione

Consiste in attività di coinvolgimento dei soggetti interni ed esterni, volta alla realizzazione di una strategia di prevenzione del rischio il più possibile personalizzata, e di comunicazione interna ed esterna delle azioni intraprese e da intraprendere, dei compiti e delle connesse responsabilità dei diversi soggetti e dei risultati attesi.

3 Misure generali di prevenzione del rischio

3.1 TRASPARENZA

Fonti normative:

art.1, commi 15, 16, 26,27,28,29,30,32, 33 e 34, L. n.190/2012;

D.lgs. n. 33/2013 ss.mm.ii.;

L. 241/1990;

Intesa tra Governo Regioni e Enti Locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013;

Delibera ANAC n.495 del 25 settembre 2024.

Descrizione della misura

La trasparenza costituisce uno strumento essenziale per la prevenzione della corruzione e per il perseguimento di obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità della pubblica amministrazione. La legge 190/2012 ha stabilito che la trasparenza dell'attività amministrativa deve essere assicurata mediante la pubblicazione sui siti istituzionali delle informazioni rilevanti stabiliti dalla legge.

Il D. Lgs. n.33/2013 definisce la trasparenza quale "accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche". Pertanto, il puntuale adempimento di tutti gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n.33/2013 costituisce esso stesso misura di prevenzione della corruzione, obiettivo trasversale per tutti i servizi dell'Ente. La sua valutazione quale obiettivo strategico per ciascun dirigente sarà effettuata tenuto conto della relazione che il RPCT renderà annualmente al NdV in ordine agli adempimenti previsti in materia.

Per la puntuale declinazione degli obblighi di trasparenza si rinvia alla Parte Seconda "Trasparenza".

3.2 CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI

Fonti normative:

art. 54, D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, L. 190/2012 e modificato dall'art.4 del D.L. 30 aprile 2022, n.36;

D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D. Lgs.165/2001", come modificato dal D.P.R. 13 giugno 2023, n.81;

Intesa tra Governo Regioni e Enti Locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013;

Codice di Comportamento dei dipendenti della Provincia di Lecce, approvato con Provvedimento del Presidente n.50 del 03/06/2024.

Descrizione della misura

Tra le misure di prevenzione della corruzione, il Codice di comportamento riveste un ruolo fondamentale nella strategia delineata dalla L. 190/2012, 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 dal PTPCT.

In attuazione della delega conferita con la L.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" il Presidente della Repubblica ha emanato il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 16 aprile 2013, n. 62).

In attuazione delle disposizioni normative (art. 54, comma 5, d. lgs. 165/2001 e art. 1, comma 2, DPR 62/2013) e delle indicazioni fornite dall'ANAC, la Giunta Provinciale approvava il Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Lecce con Delibera n. 14 del 30.01.2014, previa procedura aperta di partecipazione degli stakeholder secondo le modalità previste dalla Delibera CIVIT-ANAC n. 75/2013 e previa acquisizione del parere favorevole del NdV in merito alla conformità del documento alle linee guida della C.I.VIT- A.N.AC. Del Codice interno, oltre che di quello nazionale, veniva data conoscenza ai dipendenti mediante pubblicazione sul sito istituzionale "Sezione Amministrazione Trasparente", sottosezione "Disposizioni generali-Codici di

comportamento e mediante una giornata di formazione in occasione della Giornata della trasparenza 2014.

Un aggiornamento è stato predisposto al fine di adeguare il vigente Codice di comportamento interno alle modifiche introdotte all'art. 54 del D.Lgs. n.165/2001 dall'art. 4 D.L. 30 aprile 2022, n.36, convertito dalla L. n.79 del 29/06/2022, ma la procedura, avviata attraverso consultazione pubblica del testo in data 30/12/2022, con termine fino al 20/01/2023 per raccogliere osservazioni e proposte degli stakeholders (Prot.n.51350 del 30/12/2022), non ha avuto seguito per la ravvicinata emanazione del D.P.R. 13 giugno 2023, n.81, entrato in vigore il 14/07/2023, che ha introdotto modifiche al D.P.R. n.62/2013.

Proprio ai fini dell'adeguamento al citato D.P.R. n.81/2023 ed ad altre disposizioni normative sopravvenute, si è proceduto ad una revisione generale del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente che, aperto in consultazione pubblica a tutti gli interessati dal 01/03/2024 al 25/03/2024 sul sito istituzionale e sulla Intranet dell'Ente, e munito del parere obbligatorio del NdV in data 23/05/2024, è stato definitivamente approvato con Provvedimento del Presidente n.50 del 03/06/2024, con cui sono stati, altresì, approvati gli allegati moduli dichiarativi.

Del nuovo Codice di comportamento è stata data ampia diffusione al personale interno, mediante pubblicazione sul sito istituzionale e sulla Intranet, nonché mediante Circolare Prot. n.51 del 20/06/2024 del Segretario Generale e RPCT, riepilogativa dei contenuti, con cui è stata trasmessa una scheda sintetica degli obblighi dichiarativi con i relativi modelli.

3.2.1 ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE

Fonti normative:

art. 6 bis L. n.241/1990;

art. 1, comma 9, lett. e), L. n.190/2012;

D.P.R. n.62/2013, come modificato dal D.P.R. 13 giugno 2023, n.81.

Descrizione della misura

Le disposizioni di riferimento mirano a realizzare la finalità di prevenzione attraverso l'astensione dalla partecipazione alla decisione di soggetti in conflitto, anche potenziale, di interessi. Vanno osservate le disposizioni sul conflitto di interesse riprodotte nel Codice di comportamento dei

dipendenti provinciali, cui si rinvia. L'inosservanza dell'obbligo di astensione può costituire causa di illegittimità dell'atto.

3.2.2 MONITORAGGIO DEI RAPPORTI TRA L'AMMINISTRAZIONE E I SOGGETTI ESTERNI

Fonti normative:

art. 1, comma 9, L. n.190/2012;

art.16 D. Lgs. n.36/2023;

D.P.R. n.62/2013, come modificato dal D.P.R. 13 giugno 2023, n.81.

Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Lecce

Descrizione della misura

La L. n.190/2012 (art. 1, comma 9) stabilisce che attraverso le disposizioni del PTPCT debba essere garantita l'esigenza di monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione.

Con particolare riferimento alle procedure di gara, si prevede che tutti i soggetti coinvolti in una qualsiasi fase della procedura di gestione di un contratto pubblico (programmazione, progettazione, preparazione documenti di gara, selezione dei concorrenti, aggiudicazione, sottoscrizione del contratto, esecuzione, collaudo, pagamenti) o che possano influenzarne in qualsiasi modo l'esito, in ragione del ruolo ricoperto all'interno dell'Ente, rendano la dichiarazione di cui all'art.6, comma 1, del D.P.R. n.62/2013. Le dichiarazioni devono essere acquisite preliminarmente al conferimento dell'incarico, protocollate, conservate e aggiornate in caso di sopravvenute modifiche.

Si segnala che questa misura è realizzata anche attraverso azioni previste in altre misure generali o specifiche della presente Sottosezione, in particolare, nell'ambito delle misure riferite al Codice di comportamento, all'astensione in caso di conflitto di interesse e al rispetto degli obblighi

previsti dall'art.53, comma 16ter del D.Lgs. n.165/2001 (c.d. pantouflage). Alla misura è inoltre riconducibile la dichiarazione di assenza della causa di esclusione di cui all'art.95, c.1, lett.b) del D.Lgs. 36/2023 che ogni operatore economico deve rendere per partecipare ad una procedura di appalto o concessione.

3.2.3 INCARICHI D'UFFICIO - ATTIVITA' ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI

Fonti normative:

art. 53, comma 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

art. 1, comma 58-bis, L. n.662/1996;

Intesa tra Governo Regioni e Enti Locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013;

Codice di Comportamento dei dipendenti della Provincia di Lecce;

Deliberazione C.P. n.36 dell'1/10/2020.

Descrizione della misura

La concentrazione di incarichi conferiti dall'amministrazione e, dunque, di potere decisionale, in capo ad un unico soggetto (dirigente o funzionario) aumenta il rischio che l'attività svolta possa essere finalizzata a scopi privati o 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. Nell'ambito di tale misura, nel corso del 2020, la Provincia di Lecce si è dotata del Regolamento disciplinante i criteri e le procedure di autorizzazione di incarichi extra-istituzionali ai propri dipendenti, ai sensi dell'art. 53 comma 5 del D. Lgs 165/2001, come modificato dall'art. 1 comma 42, della L. n.190/2012, approvato con Deliberazione C.P. n. 36 del 1° ottobre 2020.

3.2.4 ACCERTAMENTO DELL'ASSENZA DI CONFLITTO DI INTERESSI DEI CONSULENTI

Fonti normative:

art. 53 D.Lgs. n.165/2001;

art. 15 D.Lgs. n.33/2013;

art. 2 del DPR n.62/2013, come modificato dal D.P.R. 13 giugno 2023, n.81;

Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Lecce.

Descrizione della misura

Per tutelare l'imparzialità dell'azione amministrativa, nei casi di conferimento di incarichi a consulenti, l'art. 53 del D.Lgs. n.165 del 2001, come modificato dalla L. n.190 del 2012, impone espressamente all'amministrazione di effettuare una previa verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Al riguardo, si richiama anche l'art. 15 del D.Lgs. n.33/2013, che, con riferimento agli incarichi di collaborazione e di consulenza, prevede espressamente l'obbligo di pubblicazione dei dati concernenti gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, il curriculum vitae, i dati relativi allo svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali; i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione.

La verifica della insussistenza di situazioni di conflitto di interessi ai fini del conferimento dell'incarico di consulente risulta coerente con l'art. 2 del D.P.R. n.62 del 2013, laddove è stabilito che le pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, c. 2, del D.Lgs. n.165/2001 estendono gli obblighi di condotta previsti dal codice di comportamento (e dunque anche la disciplina in materia di conflitto di interessi), per quanto compatibili, anche a tutti i collaboratori o consulenti, a qualunque titolo e qualunque sia la tipologia di contratto o incarico, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche.

3.3 INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' DI INCARICHI

Fonti normative:

D.Lgs. n.39/2013;

Intesa tra Governo Regioni e Enti Locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013;

Deliberazione C.P. n.30 del 7/8/2019.

Descrizione della misura

Attraverso lo svolgimento di determinate attività o funzioni possono essere precostituite situazioni favorevoli ad un successivo conferimento di incarichi dirigenziali e non (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 o amministrativi di vertice.

Le disposizioni del D.Lgs. n.39/2013 stabiliscono le ipotesi di inconferibilità degli incarichi, compresi quelli dirigenziali e gli incarichi amministrativi di vertice. Gli atti e i contratti posti in essere in violazione del decreto sono nulli e l'inconferibilità non può essere sanata. Il decreto in esame prevede, inoltre, ipotesi di incompatibilità tra l'incarico e lo svolgimento di incarichi e cariche determinate, di attività professionale o l'assunzione della carica di componente di organo di indirizzo politico. La causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato all'incarico incompatibile. Con deliberazione del Consiglio provinciale n. 30 del 07 agosto 2019 la Provincia di Lecce si è dotata del "Regolamento per il conferimento in via sostitutiva degli incarichi" previsto dall'art. 18 del citato D. Lgs. n.39/2013, tenendo conto delle indicazioni dell'ANAC contenute nella Delibera n. 833 del 3 agosto 2016.

3.4 ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGE – REVOLVING DOORS)

Fonti normative:

art. 53, comma 16-ter, D. lgs. n. 165/2001.

Descrizione della misura

La misura mira a prevenire il rischio che, durante il periodo lavorativo, il dipendente possa essersi precostituito situazioni lavorative tali da poter sfruttare il ruolo ricoperto al fine di ottenere un impiego più vantaggioso presso l'impresa o il soggetto privato con cui ha avuto contatti. Per eliminare il rischio di accordi fraudolenti, il legislatore ha, dunque, limitato la capacità negoziale

del dipendente cessato dall'incarico per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego.

I dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione non possono svolgere, infatti, in detto periodo attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari della attività della pubblica amministrazione, svolta attraverso i medesimi poteri.

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli; ai soggetti privati che li hanno conferiti o conclusi è vietato contrattare con la pubblica amministrazione interessata per i tre anni successivi, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti. Al fine di rendere più incisiva la predetta misura, sulla scorta di quanto suggerito dall'ANAC, si prevede per i dipendenti l'obbligo al momento della cessazione del servizio o dell'incarico di sottoscrivere una dichiarazione con la quale si impegnano al rispetto del divieto di pantouflage di cui all'art. 53 comma 16-ter, del D.Lgs. n.165/2001.

3.5 FORMAZIONE DELLE COMMISSIONI E ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE AGLI UFFICI

Fonti normative:

art. 35 bis D.Lgs. n. 165/2001.

Descrizione della misura

La misura mira ad evitare la presenza di soggetti nei cui confronti sia stata pronunciata sentenza, anche non definitiva, di condanna o sentenza di applicazione della pena su richiesta per i reati previsti nel capo I del titolo II del codice penale (delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione), all'interno di organi amministrativi cui sono affidati peculiari poteri decisionali.

Tali soggetti:

- non possono far parte, neppure con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione

o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

- non possono far parte di commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere.

In relazione alla formazione delle commissioni e alla nomina dei segretari, la violazione delle disposizioni sopraindicate si traduce nell'illegittimità dei provvedimenti conclusivi del relativo procedimento.

Nel caso in cui sia accertata la sussistenza delle cause ostative individuate dalla norma in commento l'Ente si astiene dal conferire l'incarico e, in caso di accertamento successivo, ricorrendone tutti i presupposti, provvede alla rimozione dell'incaricato.

3.6 ROTAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO CORRUZIONE

Fonti normative:

art. 1, commi 4 lett. e) e 5 lett. b), della L n.190/2012;

art. 16, comma 1, lett. l-quater, del D. Lgs. n. 165/2001;

Intesa tra Governo, Regioni ed Enti Locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013.

Descrizione della misura

Come precisato nel PNA, l'alternanza di dipendenti nell'assunzione di decisioni e nella gestione delle procedure riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazione ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazione di privilegio e di situazioni ambientali potenzialmente foriere di risposte illegali o improntate a collusione. La Provincia di Lecce assicura l'applicazione della misura della rotazione dei dirigenti, dei RUP e dei responsabili dei procedimenti operanti nelle aree a più elevato rischio di corruzione, quali esse risultano dal PTPCT.

Attuazione della misura

a. Rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento dei processi nel cui ambito è più elevato il rischio corruzione

- per i dirigenti: l'attuazione della presente misura di prevenzione è di regola assicurata dal Presidente alla scadenza dell'incarico dirigenziale;
- per i dipendenti: l'attuazione della rotazione dei RUP di contratti pubblici, dei responsabili di procedimento per l'emanazione di provvedimenti di natura ampliativa (autorizzazione, concessioni, approvazioni, nulla osta, abilitazioni, accreditamenti e simili), accertativa (accertamenti, verifiche e controlli) o consultiva (pareri tecnici) è di regola assicurata dal Dirigente al termine dell'incarico, di durata non superiore all'anno, fermi restando i casi di revoca dell'incarico già disciplinati e le ipotesi di applicazione di misure cautelari. La misura riguarda anche il personale facente parte di commissioni, di gruppi, di pattuglie, di squadre di intervento chiamati ad operare nell'ambito dei procedimenti in questione.
- Tale criterio si attua attuarsi a partire dalla fase di assegnazione degli obiettivi, a seguito dell'approvazione del P.D.O.
- È consentito derogare al criterio di rotazione nel solo caso in cui il Dirigente motivi, in sede di assegnazione della responsabilità dei procedimenti, l'impossibilità di attribuire ad altri, all'infuori dell'incaricato, la suddetta responsabilità, per assoluta carenza di professionalità analoga all'interno del Servizio. In tali casi si darà corso a misure alternative di prevenzione quali quella dell'affiancamento e della condivisione delle fasi procedurali tra più istruttori e quella dell'articolazione dei compiti e delle competenze, evitando la concentrazione di più mansioni e responsabilità in capo ad un unico soggetto.

b. Rotazione del personale in caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva (Rotazione straordinaria).

In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente e in caso di avvio del procedimento disciplinare per condotte di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l'amministrazione:

- per il personale dirigenziale procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed al passaggio ad altro incarico ai sensi del combinato disposto dell'art. 16, comma 1, lett. I-quater, e dell'art. 55 ter, comma 1, del d. lgs. n. 165/2001;
- per il personale non dirigenziale procede all'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art. 16, comma 1, lett. I quater.

In ossequio alle Linee guida ANAC in materia, approvate con Delibera n. 215 del 26 marzo 2019, trattandosi di misura preventiva e non sanzionatoria, tale "rotazione straordinaria", è applicata limitatamente alle ipotesi in cui il procedimento penale o disciplinare riguardi i reati di cui all'art. 7 della L. 69/2015.

Ai sensi della delibera ANAC n.345 del 22 aprile 2020, il provvedimento motivato di rotazione straordinaria è adottato dal Direttore Generale. Ove il provvedimento di rotazione interessi il Direttore Generale o il Segretario Generale, la competenza sarà del Presidente.

3.7 TUTELA DEL SOGETTO CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWING)

Fonti normative:

D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24;

Linee Guida ANAC (Delibera n.311 del 12/7/2023).

Descrizione della misura

Con la presente disciplina la Provincia di Lecce intende dare attuazione, nella presente Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO, alle rilevanti modifiche normative apportate all'istituto del c.d. whistleblowing dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, tenuto conto, altresì, delle nuove Linee Guida ANAC approvate con Deliberazione n. 311 in data 12 luglio 2023.

Il D.Lgs.n.24/2023, recante "Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", disciplina la protezione 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.

Il RPCT può utilizzare il contenuto delle segnalazioni per individuare le aree critiche dell'Ente e predisporre le misure necessarie per rafforzare il sistema di prevenzione della corruzione nell'ambito in cui è emerso il fatto segnalato. Il RPCT rende conto del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento nella Relazione annuale di cui all'art. 1, c. 14, della L. n.190/2012, garantendo comunque la riservatezza dell'identità dei segnalanti.

3.7.1 SOGGETTI SEGNALANTI

Ai sensi del D.Lgs. n.24/2023, la presente disciplina, e le relative forme di tutela, si applicano:

- ai dipendenti della Provincia di Lecce, sia a tempo determinato che indeterminato;
- ai dipendenti di altre amministrazioni pubbliche in posizione di comando, distacco (o situazioni analoghe) presso la Provincia di Lecce;
- ai lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Provincia di Lecce, nel caso di segnalazione di illeciti o irregolarità riguardanti la medesima Provincia per la quale l'impresa opera. In tale categoria rientrano anche i dipendenti di società ed altri enti di diritto privato controllati o partecipati dalla Provincia di Lecce, che forniscono beni o servizi e che realizzano opere in favore della stessa;
- ai collaboratori, ai liberi professionisti, ai consulenti, ai lavoratori autonomi, ai volontari o tirocinanti, retribuiti o non retribuiti che svolgono la propria attività lavorativa presso la Provincia di Lecce;
- alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza nella Provincia di Lecce;
- agli ex dipendenti, gli ex collaboratori o soggetti che non ricoprono più una delle posizioni indicate in precedenza, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto con la Provincia di Lecce, nonché ai dipendenti in periodo di prova e ai soggetti il

cui rapporto giuridico non sia ancora iniziato se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali.

La tutela del whistleblower si applica, altresì:

- ai facilitatori, ossia a chi, all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante, gli presta assistenza nel processo di segnalazione, assistenza che deve essere mantenuta riservata;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, di chi ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di chi ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante o di chi ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del segnalante o di chi ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

3.7.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti comportamenti, atti od omissioni, che costituiscano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica, commesse nell'ambito della Provincia di Lecce e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato 1 al D.Lgs. n.24/2023 o degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti;

sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati.

Sono oggetto di segnalazione anche le informazioni di violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'ambito della Provincia di Lecce, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare le violazioni.

SEGNALAZIONE E CANALI DI SEGNALAZIONE

Ai sensi del D.Lgs n.24/2023, la segnalazione, intesa come comunicazione, scritta o orale, di informazioni sulle violazioni, può essere presentata tramite:

- canale interno, ossia nell'ambito del contesto lavorativo;
- canale esterno (ANAC);
- divulgazione pubblica, tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

A) La gestione del **canale di segnalazione interna**, che costituisce il canale primario, è affidata al RPCT che:

- a) riceve la segnalazione scritta, con modalità informatiche, o orale, attraverso linea telefonica o messaggistica vocale, o in incontro diretto fissato, su richiesta del segnalante, entro un termine ragionevole;
- b) rilascia avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- c) mantiene le interlocuzioni con il segnalante, richiedendogli, se necessario, integrazioni;
- d) dà corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- e) dà riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni di cui alla lett.b);
- f) mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché pubblicate nella sezione dedicata del sito istituzionale, e rese, altresì, accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con la Provincia di Lecce.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal RPCT è trasmessa a quest'ultimo, entro sette giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

Nel caso in cui il RPCT ritenga sussistere nei propri confronti un conflitto di interessi rispetto alla segnalazione, si astiene dal trattarla, dandone comunicazione al Presidente, garantendo comunque la riservatezza dell'identità del segnalante. In tal caso la gestione della specifica segnalazione è attribuita al Vice Segretario Generale.

B) Il **canale di segnalazione esterno** può essere utilizzato solo se, al momento della presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) non sia stato dato seguito ad una preventiva segnalazione interna;
- b) il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

- c) il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La gestione del canale di segnalazione esterno è affidata ad ANAC, cui deve essere trasmessa, altresì, la segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

La segnalazione tramite il canale esterno deve avvenire con le medesime forme e deve essere gestita, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, con le medesime garanzie di riservatezza previste per la segnalazione tramite il canale interno, anche quando la segnalazione venga effettuata attraverso canali diversi da quello ANAC o pervenga a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Attraverso il canale di segnalazione esterno ANAC, che utilizza personale specificamente formato, svolge i compiti di informazione, interlocuzione, istruttoria e riscontro con le modalità e nei termini indicati nel D.Lgs. n.24/2023 e nelle Linee Guida n.311/2023 e reperibili sul sito istituzionale www.anticorruzione.it.

C) Il segnalante può ricorrere, beneficiando della protezione prevista dal D.Lgs. n.24/2023, alla **divulgazione pubblica** se ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non sia stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate a preventiva segnalazione interna ed esterna ovvero direttamente a segnalazione esterna, correttamente effettuate dal segnalante;
- b) il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Tale forma di segnalazione non esime gli esercenti la professione giornalistica dal rispetto delle norme sul segreto professionale, con riferimento alla fonte della notizia.

3.7.3 SEGNALAZIONE E CANALI DI SEGNALAZIONE

Ai sensi del D.Lgs n.24/2023, la segnalazione, intesa come comunicazione, scritta o orale, di informazioni sulle violazioni, può essere presentata tramite:

- canale interno, ossia nell'ambito del contesto lavorativo;
- canale esterno (ANAC);
- divulgazione pubblica, tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

A) La gestione del **canale di segnalazione interna**, che costituisce il canale primario, è affidata al RPCT che:

- a) riceve la segnalazione scritta, con modalità informatiche, o orale, attraverso linea telefonica o messaggistica vocale, o in incontro diretto fissato, su richiesta del segnalante, entro un termine ragionevole;
- b) rilascia avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- c) mantiene le interlocuzioni con il segnalante, richiedendogli, se necessario, integrazioni;
- d) dà corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- e) dà riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni di cui alla lett.b);
- f) mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché pubblicate nella sezione dedicata del sito istituzionale, e rese, altresì, accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con la Provincia di Lecce.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal RPCT è trasmessa a quest'ultimo, entro sette giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

Nel caso in cui il RPCT ritenga sussistere nei propri confronti un conflitto di interessi rispetto alla segnalazione, si astiene dal trattarla, dandone comunicazione al Presidente, garantendo comunque la riservatezza dell'identità del segnalante. In tal caso la gestione della specifica segnalazione è attribuita al Vice Segretario Generale.

B) Il **canale di segnalazione esterno** può essere utilizzato solo se, al momento della presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) non sia stato dato seguito ad una preventiva segnalazione interna;
- b) il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- c) il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La gestione del canale di segnalazione esterno è affidata ad ANAC, cui deve essere trasmessa, altresì, la segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

La segnalazione tramite il canale esterno deve avvenire con le medesime forme e deve essere gestita, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, con le medesime garanzie di riservatezza previste per la segnalazione tramite il canale interno, anche quando la segnalazione venga effettuata attraverso canali diversi da quello ANAC o pervenga a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Attraverso il canale di segnalazione esterno ANAC, che utilizza personale specificamente formato, svolge i compiti di informazione, interlocuzione, istruttoria e riscontro con le modalità e nei termini indicati nel D.Lgs. n.24/2023 e nelle Linee Guida n.311/2023 e reperibili sul sito istituzionale www.anticorruzione.it.

C) Il segnalante può ricorrere, beneficiando della protezione prevista dal D.Lgs. n.24/2023, alla divulgazione pubblica se ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non sia stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate a preventiva segnalazione interna ed esterna ovvero direttamente a segnalazione esterna, correttamente effettuate dal segnalante;
- b) il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Tale forma di segnalazione non esime gli esercenti la professione giornalistica dal rispetto delle norme sul segreto professionale, con riferimento alla fonte della notizia.

3.7.4 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata al fine di consentire di procedere alle dovute verifiche e valutazioni a riscontro della sua fondatezza. In particolare, essa deve contenere in maniera chiara: - le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione; - la descrizione del fatto; - le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati. Ove possibile, si raccomanda l'allegazione di ulteriori documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di eventuali altri soggetti potenzialmente coinvolti o a conoscenza dei fatti. Possono essere richiesti elementi integrativi sulla piattaforma informatica, di cui al successivo Par. 3.7.6, o anche di persona, nell'incontro diretto eventualmente richiesto. Analoghe indicazioni valgono per le segnalazioni tramite canale esterno.

3.7.5 SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni anonime ricevute attraverso il canale interno ed esterno sono considerate come segnalazioni ordinarie, soggette a registrazione e conservazione della relativa documentazione. E' riconosciuta tutela al soggetto che abbia presentato segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anonime, se abbia subito ritorsioni a seguito della sua identificazione.

3.7.6 PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE INTERNA

Chi intenda inviare una segnalazione di condotte illecite al RPCT può accedere, nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n.24/2023, all'apposita piattaforma informatica "WhistleblowingPA", basata sul software GlobaLeaks, direttamente dal link "Whistleblowing" pubblicato sul sito istituzionale della Provincia di Lecce, "Sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della corruzione". Il sistema non necessita di particolari credenziali, ma apre automaticamente una maschera interattiva, fornendo le istruzioni necessarie. La piattaforma utilizza un protocollo di crittografia che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

Il RPCT è incaricato della ricezione e gestione delle segnalazioni all'interno dell'Ente ed è l'unico soggetto autorizzato a trattare i dati personali del segnalante e legittimato a conoscerne l'identità. Il RPCT, è pertanto, anche custode dell'identità. Il RPCT prende in carico la segnalazione e svolge un esame preliminare sulla valutazione dei requisiti della stessa nel rispetto dei termini indicati dalla legge e della riservatezza dei dati, sulla base dei seguenti criteri:

- manifesta infondatezza della segnalazione per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione, tale da non consentire la comprensione dei fatti o segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

Qualora, in seguito all'esame preliminare, il RPCT ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione, con adeguata motivazione, dandone comunicazione al segnalante.

Qualora, invece, il RPCT valuti l'ammissibilità della segnalazione, come di whistleblowing, avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi. Il RPCT per la gestione delle segnalazioni può avvalersi del supporto dell'Ufficio del Segretario Generale, provvedendo, peraltro, ad oscurare i dati identificativi del segnalante e gli altri elementi da cui si possa risalire, anche indirettamente, all'identità dello stesso. I dipendenti dell'Ufficio suddetto devono comunque essere "autorizzati" al trattamento dei dati personali contenuti nella segnalazione e nella documentazione ad essa allegata, poiché nella documentazione trasmessa possono essere presenti dati personali di altri interessati (es. soggetto segnalato, altri soggetti), e debitamente istruiti, ai sensi della vigente normativa in materia di protezione dei dati. Il RPCT può

inoltre costituire, con proprio provvedimento, uno specifico Gruppo di Lavoro di cui avvalersi per l'istruttoria delle segnalazioni, composto da Dirigenti e Funzionari dell'Ente con competenze trasversali ed identificati in successivo apposito atto organizzativo, assicurando le stesse garanzie di riservatezza dell'identità del segnalante sopra specificate. Anche i componenti del Gruppo di Lavoro devono essere "autorizzati" al trattamento dei dati personali contenuti nelle segnalazioni e nella documentazione ad esse allegata, e devono essere debitamente istruiti, ai sensi della predetta normativa.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il RPCT può avviare un dialogo con il whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nella piattaforma informatica o anche di persona. Ove necessario, può coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato e può inoltre richiedere informazioni, atti e documenti a Dirigenti, Responsabili degli Uffici, avendo cura di tutelare comunque la riservatezza di segnalante e del segnalato, nonché richiedere l'effettuazione di accertamenti al Comando della Polizia Provinciale.

A seguito dell'espletamento dell'istruttoria, se il RPCT ritiene la segnalazione infondata, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione, dandone comunicazione al segnalante o, viceversa, se ravvisa un fumus di fondatezza della segnalazione, si rivolge immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze (Ufficio Procedimenti Disciplinari dell'Ente; Autorità giudiziaria ordinaria; Corte dei conti; ANAC; Dipartimento della Funzione Pubblica; eventuali altri soggetti individuati in base alla specificità dei contenuti della segnalazione.)

In ogni caso, all'esito dell'attività istruttoria svolta, il RPCT fornisce un riscontro al segnalante, comunicandogli il seguito che è dato o che si intende dare alla segnalazione

3.7.7 FORME DI TUTELA E MISURE DI PROTEZIONE

La tutela riconosciuta a chi segnala, effettua una divulgazione pubblica o denuncia violazioni, nonché ai soggetti diversi individuati dal D.Lgs. n.24/2023 che, proprio in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, è di tre tipi: a) la tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione

b) la tutela da eventuali ritorsioni adottate dall'Ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione; c) le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.

a) La tutela della riservatezza

Il RPCT e tutti i soggetti coinvolti nel processo di gestione della segnalazione, in qualunque forma questa sia fatta, hanno l'obbligo di garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, ove si utilizzino strumenti informatici, la riservatezza dell'identità del segnalante, al fine di evitarne l'esposizione a misure ritorsive. Tale obbligo è da riferirsi non solo all'identità del segnalante ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento dal cui disvelamento la stessa possa dedursi, direttamente o indirettamente, identità e informazioni che non possono essere rivelate senza il consenso espresso del segnalante medesimo a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi del Regolamento (UE) n.2016/679 e del D.Lgs.n.196/2003. L'obbligo sussiste anche per i soggetti diversi da quelli competenti cui sia pervenuta erroneamente la segnalazione.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.; nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità e previa comunicazione scritta dei motivi che ne determinano la rivelazione stessa.

I medesimi requisiti del previo consenso espresso del segnalante e della previa comunicazione scritta delle ragioni sottostanti sono richiesti per la rivelazione dell'identità nei casi di procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne, laddove la rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

A tutela della riservatezza del segnalante, la segnalazione e la relativa documentazione allegata sono sottratte all'accesso agli atti amministrativi di cui agli artt. 22 e ss. della L. n.241/1990, all'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, c.2, del D.Lgs. n.33/2013, nonché all'accesso dei consiglieri provinciali di cui all'art. 43, c. 2, del D.Lgs 267/2000.

Le medesime garanzie previste per il segnalante sono riconosciute alle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in conseguenza della segnalazione stessa.

Fermo restando quanto sopra previsto, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna, la persona coinvolta può essere sentita o, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Il trattamento dei dati personali

Al fine di garantire la tutela dei dati personali del segnalante o denunciante e dei soggetti comunque "interessati" dal trattamento dei dati relativi al ricevimento e alla gestione della segnalazione, gli stessi devono essere trattati nel rispetto della normativa di cui al Regolamento (UE) 2016/679, al D.Lgs. n.196/2003 e al D.Lgs. n.51/2018, assicurando il rispetto, in particolare, dei principi di cui all'art. 5 del Regolamento citato (liceità, correttezza e trasparenza del trattamento, limitazione della finalità, minimizzazione dei dati, esattezza ed aggiornamento, limitazione della conservazione, integrità e riservatezza) e garantendo il sistema degli obblighi e delle correlate responsabilità.

Al fine della tutela dei dati personali, nel rispetto dell'anzidetta normativa di settore, la segnalazione ricevuta attraverso il canale informatico e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario alla gestione della stessa segnalazione o, comunque, per non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura.

In ordine alla modalità di conservazione della segnalazione orale: a) quella che pervenga tramite linea telefonica registrata o altro sistema di messaggistica vocale registrata, previo consenso del segnalante, è conservata come registrazione su dispositivo idoneo o è trascritta integralmente, in quest'ultimo caso con possibilità di verifica, rettifica o conferma del contenuto da parte del segnalante mediante propria sottoscrizione; b) quella che pervenga tramite linea telefonica non registrata o altro sistema di messaggistica vocale non registrata, è conservata come resoconto scritto dettagliato della conversazione, con possibilità di verifica, rettifica o conferma del

contenuto da parte del segnalante mediante propria sottoscrizione; c) quella che pervenga nel corso di un incontro diretto espressamente richiesto, previo consenso del segnalante, è conservata come registrazione su dispositivo idoneo o come verbale dell'incontro, in quest'ultimo caso con possibilità di verifica, rettifica o conferma del contenuto da parte del segnalante mediante propria sottoscrizione.

Ai soggetti interessati dal trattamento dei dati nell'ambito della segnalazione non è consentito l'esercizio, con richiesta al titolare del trattamento ovvero con reclamo al Garante della protezione dei dati personali, dei diritti riconosciuti dal citato Regolamento (UE) 2016/679 (accesso, rettifica, cancellazione, oblio, limitazione del trattamento, portabilità dei dati, opposizione) qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.

La piattaforma "WhistleblowingPA" adottata dalla Provincia di Lecce garantisce la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione e comprende misure tecniche ed organizzative atte a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati.

b) La tutela da ritorsioni

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia che provoca o può provocare al segnalante o denunciante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, In giudizio o in sede stragiudiziale, si presume, salvo prova contraria, la connessione tra tali atti o comportamenti e la segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, così come, in caso di domanda risarcitoria, si presume, salvo prova contraria, la consequenzialità del danno rispetto alla segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia.

Ai sensi del D.Lgs. n.24/2023, costituiscono ritorsione:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;

- e) le note di demerito o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Oltre a queste fattispecie, esemplificativamente, possono costituire ritorsione ai sensi delle Linee Guida ANAC, approvate con Deliberazione n. 311/2023, altresì: la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati; una valutazione della performance artatamente negativa; una revoca ingiustificata di incarichi; un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto; il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi).

Condizioni per l'applicabilità della tutela

Oltre allo stretto collegamento tra la segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito direttamente/indirettamente dal segnalante o

denunciante, necessario perché possa configurarsi una ritorsione, il regime di protezione contro le ritorsioni si applica al ricorrere delle seguenti condizioni:

- a) che la segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia siano fatte in base alla ragionevole convinzione del segnalante della veridicità delle informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, indipendentemente da quello che sarà l'esito dell'accertamento;
- b) che la segnalazione o divulgazione pubblica siano state effettuate secondo i canali e con le modalità di cui al D.Lgs. 24/2023.

La tutela è garantita a prescindere dai motivi per i quali sia stata effettuata la segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e anche in caso di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anonima, a seguito di ritorsione conseguente a successiva identificazione o di segnalazione presentata agli organi e agli organismi competenti dell'Unione Europea ai sensi del D.Lgs. n.24/2023.

La presente tutela non trova applicazione, fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità successivamente disciplinate, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

L'accertamento di dette responsabilità comporta, altresì, l'irrogazione di una sanzione disciplinare al soggetto segnalante o denunciante.

La tutela è, invece, garantita nel caso di riforma della sentenza di condanna in primo grado in senso favorevole al segnalante nei successivi gradi di giudizio, ma solo a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia che accerta l'assenza della sua responsabilità penale per i reati di calunnia e/o diffamazione commessi con la segnalazione/denuncia/divulgazione, ovvero della sua responsabilità civile per lo stesso titolo.

Analogamente, la tutela è dovuta in caso di archiviazione di un processo penale per i reati di diffamazione o di calunnia, facente seguito alla segnalazione, divulgazione pubblica, o denuncia.

La protezione dalle ritorsioni

Competente a ricevere la comunicazione della ritorsione che il segnalante e gli altri soggetti tutelati dal D.Lgs.n.24/2023 ritengono di avere subito è, in via esclusiva, ANAC, che informa

immediatamente il Dipartimento della Funzione Pubblica, e gli eventuali organismi di garanzia e di disciplina per i provvedimenti di competenza e può avvalersi della collaborazione dello stesso Dipartimento e dell'Ispektorato della Funzione Pubblica a fini istruttori.

L'accertamento della ritorsione comporta:

- la nullità della misura ritorsiva;
- l'applicazione della sanzione amministrativa da 10.000 € a 50.000 € al soggetto che ha adottato l'atto ritorsivo o responsabile del comportamento o omissione;
- la nullità del licenziamento eventualmente scaturito dalla segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e diritto al reintegro nel posto di lavoro;

È di competenza dell'Autorità giudiziaria l'adozione di tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva e la dichiarazione di nullità della stessa.

c) Limitazioni di responsabilità per chi segnala, effettua divulgazione pubblica o denuncia

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (salvo quanto previsto dall'art. 1, comma 3, del D.Lgs. n.24/2023) o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali o riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata se ricorrono, cumulativamente, le seguenti condizioni:

- a) che sussistano fondati motivi, al momento della rivelazione o diffusione delle informazioni, per ritenere che tale rivelazione o diffusione è necessaria per svelare la violazione;
- b) che la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia siano effettuate secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023.

In tali casi, è esclusa, altresì, ogni altro tipo di responsabilità, anche civile o amministrativa.

Inoltre, le stesse responsabilità sono escluse in relazione all'esercizio dell'attività svolta dal segnalante per accedere, in modo lecito, alle informazioni segnalate o ai documenti contenenti dette informazioni.

L'esclusione della responsabilità si ha anche per i comportamenti, gli atti o le omissioni posti in essere in stretta connessione con la segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica e che siano strettamente necessari perché la violazione possa emergere.

3.7.8 DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non espressamente disciplinato, si fa rinvio alle Linee Guida ANAC adottate con Delibera n.311 del 12 luglio 2023. La presente disciplina sarà oggetto di adeguamento ad eventuali successive modifiche legislative o nuove Linee Guida ANAC o del Garante della Privacy. Il RPCT potrà emanare ulteriori disposizioni attuative della presente disciplina, nel rispetto della normativa vigente e delle Linee Guida ANAC.

3.8 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Fonti normative:

art. 1, commi 5, lett. b), 8,10, lett. c), 11 della L. n. 190/2012;

art. 7 D.Lgs. n.165/2001;

D.P.R. n. 70/2013;

D.P.R. n.62/2013, come modificato dal D.P.R. 13 giugno 2023, n.81.

Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14/01/2025.

Descrizione della misura

Il RPCT è tenuto a definire un piano per formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruttivo. In considerazione della sempre più rapida evoluzione normativa e giurisprudenziale riguardante i diversi ambiti dell'agire amministrativo e la conseguente mancanza di adeguata "stabilizzazione" degli istituti giuridici da applicare, l'organizzazione di percorsi formativi costituisce un'esigenza diffusa del personale finalizzata ad evitare anche "malfunzionamenti" e "illegittimità" inconsapevoli nell'operare.

Il personale è stato adeguatamente formato sui principali obblighi e adempimenti previsti dal D. Lgs. n.33/2013 e dalla L. n.190/2012. Inoltre è stata posta particolare attenzione sugli adempimenti previsti dal Codice di Comportamento al fine di assicurarne la massima diffusione all'interno dell'Ente, in coerenza con il Codice stesso e con il DPR n.62/2013.

L'Ente intende programmare, per tutto il personale, formazione generale in materia di anticorruzione in presenza di eventuali aggiornamenti normativi, per i nuovi assunti, per il personale trasferito o assegnato a nuovi ruoli o funzioni superiori, cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e del comportamento etico, come prescritto dal D.P.R. 13 giugno 2023, n.81, nonché una formazione rivolta al RPCT, all'ufficio RPCT ai referenti, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato ad approfondimenti sul Codice dei contratti pubblici (D.Lgs.n.36/2023) e sul Codice di comportamento.

3.9 PATTI DI INTEGRITA' E PROTOCOLLI DI LEGALITA'

Fonti normative:

art. 1, commi 17, della L. n. 190/2012.

Descrizione della misura

I patti di integrità (Codice etico per la Provincia di Lecce) e i protocolli di legalità, sottoscritti presso la Prefettura di Lecce, costituiscono un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara d'appalto. Il Codice etico costituisce un documento che la Provincia di Lecce, quale stazione appaltante, richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso di elusione da parte dei partecipanti.

3.10 MONITORAGGIO SUL RISPETTO DEI TERMINI PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI

Fonti normative:

art. 1, commi 9 e 28, della L. n.190/2012;

art. 24, comma 2, D.Lgs. n.33/2013.

Descrizione della misura

Con il D.L. 9 febbraio 2012, n. 5, convertito in Legge n. 5/2012 e con D.L. 22 giugno 2012, n. 83, convertito in L. n.134/2012, sono state apportate rilevanti modifiche alla L. n.241/1990 in relazione alla disciplina del termine di conclusione del procedimento, attraverso la previsione del potere sostitutivo nel caso di inerzia del funzionario responsabile. Con la Deliberazione n. 103 del

29.05.2012 la Giunta Provinciale ha individuato nel Dirigente di Servizio e nel Direttore Generale i soggetti cui è attribuito il potere sostitutivo in caso di inerzia, rispettivamente, del funzionario subordinato o del Dirigente. Il responsabile munito del potere sostitutivo è tenuto, entro il 30 gennaio di ogni anno, a comunicare all'organo di governo, i procedimenti, suddivisi per tipologia e strutture amministrative competenti, nei quali non è stato rispettato il termine di conclusione previsto dalla legge o dai regolamenti. Anche la L. n.190/2012 è intervenuta sulla questione relativa alla tempistica procedimentale e, considerando l'inerzia dell'amministrazione nel provvedere quale elemento potenzialmente sintomatico di corruzione e illegalità, ha rafforzato l'obbligo in capo agli enti di monitorare il rispetto dei termini, previsti da leggi e regolamenti, per la conclusione dei procedimenti e di eliminare tempestivamente le anomalie riscontrate. In base alle disposizioni del D.Lgs. n.97/2016 le pubbliche amministrazioni non sono tenute a pubblicare obbligatoriamente i risultati del monitoraggio nel sito web istituzionale.

3.11 AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETA' CIVILE

Descrizione della misura

Secondo il PNA, le pubbliche amministrazioni devono pianificare misure di sensibilizzazione del cittadino finalizzate alla promozione della cultura della legalità e, dunque, devono valutare modalità, soluzioni organizzative e tempi per l'attivazione di uno stabile confronto. A tal fine nel mese di dicembre è organizzata la "Giornata per la Legalità e la Trasparenza", in genere in concomitanza con la Giornata mondiale contro la corruzione.

3.12 MECCANISMI DI CONTROLLO NEL PROCESSO DI FORMAZIONE DELLE DECISIONI

Fonti normative:

D.L. 174/2012, convertito in L. n.213/2012;

D.Lgs. n.36/2023, L. n.190/2012, L. n.241/90.

Descrizione della misura

La L. 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. Le disposizioni contenute nel D.L. 174/2012, convertito in L. 213/2012, hanno introdotto per gli enti locali un sistema di controlli interni, che può rappresentare un valido strumento di prevenzione della corruzione. Con Deliberazione consiliare n.1 del 21.01.2013 è stato approvato il Regolamento provinciale dei controlli interni, pubblicato sul sito, nel quale sono istituite le seguenti forme di controllo:

- controllo di regolarità amministrativa e contabile;
- controllo di gestione;
- controllo strategico;
- controllo sugli organismi gestionali esterni;
- controllo sugli equilibri finanziari;
- controllo sulla qualità dei servizi erogati

Al fine di rendere funzionale il sistema dei controlli interni agli adempimenti previsti dalla L. n.190/2012 e dall'art. 2 della L. n.241/1990 in ordine alla conclusione dei procedimenti amministrativi ed ai poteri sostitutivi, le attività di controllo si svolgono nel rispetto del principio di "integrazione organizzativa", secondo cui i controlli devono essere effettuati in maniera integrata e coordinata, anche attraverso l'ausilio di strumenti informatici, evitando duplicazioni o perdita delle informazioni raccolte ed in modo che ciascuna forma di controllo concorra all'efficacia del sistema nel suo complesso. Il Segretario Generale può estendere i controlli di regolarità amministrativa a qualsiasi tipo di atto, d'Ufficio o su segnalazione riservata di uno o più soggetti, interni o estranei all'Ente, nel rispetto, in tale ultimo caso, dell'anonimato dell'autore/degli autori della segnalazione. In sede di controlli di regolarità amministrativa particolare attenzione sarà prestata agli obblighi di motivazione gravanti sui Dirigenti nell'adozione della determina a contrarre in ordine alla scelta del contraente e, in particolare, al rispetto del principio di rotazione, anche alla luce delle indicazioni del PNA 2023 ai fini di un allineamento al vigente Codice dei contratti pubblici.

Come già anticipato al punto 2.1.2, nella direzione suggerita dalla Circolare n.9 del 10 febbraio 2022 emanata dal Servizio Centrale per il PNRR della Ragioneria Generale dello Stato, nella quale

viene rimarcata l'importanza di sottoporre ai "controlli ordinari di legalità e ai controlli amministrativo-contabili" tutti i provvedimenti attuativi delle misure del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, il Segretario Generale ha disposto e reso noto con Circolare Prot.n.38/Cons. del 01/04/2022 che, a partire dal mese di aprile 2022, nell'ambito del controllo di regolarità amministrativa espletato sulle Determinazioni Dirigenziali, è inserito il monitoraggio sulle D.D. adottate per dare attuazione alle misure del PNRR.

4. Le azioni attuative delle misure generali di prevenzione del rischio

Misura	Azioni attuative delle misure di prevenzione	Soggetti responsabili	Obblighi di Informazione	Tempistica di attuazione	Processi interessati	Risorse economiche
3.1	TRASPARENZA Obblighi previsti dal D.Lgs. n.33/2013	RPCT, Dirigente Servizio Sistemi Informatici, Dirigenti	=====	In base alle scadenze stabilite dal RPCT nella Parte Seconda "Trasparenza"	Tutti	=====
3.2	CODICE DI COMPORTAMENTO Controllo di attuazione dell'art. 2 del Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Lecce – Applicazione ai collaboratori e consulenti	RPCT per il controllo; Dirigenti per adeguamento atti di incarico o contratti	=====	Tempestivo	Tutti	=====
3.2	CODICE DI COMPORTAMENTO Controllo di attuazione dell'art. 5 del Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Lecce - Incarichi di collaborazione extraistituzionali con soggetti terzi	Dipendenti, Dirigenti e Direttore Generale per l'applicazione dell'art. 5 Codice di Comportamento	Informativa scritta in ordine alla sussistenza di cause ostative a conferimento dell'incarico di collaborazione da parte di soggetti terzi, ai sensi dell'art. 5 Codice di Comportamento	All'atto della richiesta e del rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento di incarico extraistituzionale	Tutti	=====
3.2	CODICE DI COMPORTAMENTO Controllo di attuazione dell'art. 6 del Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Lecce - "Partecipazione ad associazioni e organizzazioni"	Dipendenti, Dirigenti, Direttore Generale, Dirigente Servizio Risorse Umane, anche per la conservazione nel fascicolo personale	Comunicazione del dipendente /Dirigente di nuova assunzione o assegnazione al Dirigente Servizio Risorse Umane, del dipendente/Dirigente, ad intervenuta adesione, rispettivamente al Dirigente di appartenenza e al Direttore Generale. Trasmissione al Servizio Risorse Umane	Contestualmente all'assunzione, o a nuova assegnazione e ad intervenuta adesione	Tutti	=====
3.2	CODICE DI COMPORTAMENTO Controllo di attuazione dell'art.7 del Codice dei dipendenti della Provincia di Lecce - "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse"	Dipendenti, Dirigenti, Direttore Generale, Servizio Risorse Umane per la conservazione nel fascicolo personale	Comunicazione del dipendente al Dirigente di appartenenza e del Dirigente al Direttore Generale. Trasmissione al Servizio Risorse Umane	Contestualmente all'assegnazione al Servizio Aggiornamento biennale	Tutti	=====
3.2.1	CODICE DI COMPORTAMENTO Controllo di attuazione dell'art. 8 del Codice dei	Dipendenti, Dirigenti, Direttore Generale e	Comunicazione di astensione del dipendente al Dirigente	Tempestivo	Tutti	=====

	<p>dipendenti della Provincia di Lecce - "Obbligo di astensione"</p>	<p>RPCT</p>	<p>di appartenenza e del Dirigente al Direttore Generale. Comunicazione al RPCT dell'avvenuta astensione</p>			
<p>3.2.2</p>	<p>CODICE DI COMPORTAMENTO Controllo di attuazione dell'art. 17 del Codice dei dipendenti della Provincia di Lecce - disposizioni particolari per i Dirigenti e figure assimilate</p>	<p>Dirigenti e figure assimilate, Direttore Generale, RPCT e Dirigente Servizio Risorse Umane per la conservazione nel fascicolo personale</p>	<p>Comunicazione delle partecipazioni azionarie e degli altri interessi finanziari in possibile conflitto di interesse con la funzione pubblica svolta al Presidente, al Direttore Generale e al RPCT. Trasmissione al Servizio Risorse Umane</p>	<p>Prima di assumere le funzioni Annuale Tempestivo</p>	<p>Tutti</p>	<p>=====</p>
<p>3.2.2</p>	<p>CODICE DI COMPORTAMENTO Controllo di attuazione dell'art. 17 del Codice dei dipendenti della Provincia di Lecce - disposizioni particolari per i Dirigenti e figure assimilate</p>	<p>Dirigenti e figure assimilate, Direttore Generale, RPCT, Dirigente Servizio Risorse Umane per la conservazione nel fascicolo personale</p>	<p>Informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi al Presidente, al Direttore Generale e al RPCT. Trasmissione al Servizio Risorse Umane</p>	<p>Prima di assumere le funzioni. Annuale Tempestivo</p>	<p>Tutti</p>	<p>=====</p>
<p>3.2.2</p>	<p>CODICE DI COMPORTAMENTO Controllo di attuazione dell'art. 13 del Codice dei dipendenti della Provincia di Lecce - Contratti e altri atti negoziali</p>	<p>Dirigenti e dipendenti</p>	<p>Informativa da parte del dirigente o del dipendente che si trovi nella condizione di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 14 del DPR n. 62/2013</p>	<p>Tempestivo</p>	<p>Tutti</p>	<p>=====</p>
<p>3.2.2</p>	<p>CODICE DI COMPORTAMENTO Accertamento dell'assenza di conflitto di interessi nell'ambito delle procedure di gara</p>	<p>Dirigenti, RUP, dipendenti coinvolti nella gestione dei contratti pubblici</p>	<p>Dichiarazione sull'assenza di conflitto di interessi da parte del RUP (al Dirigente di appartenenza) e di tutti i dipendenti coinvolti nelle diverse fasi delle procedure di gestione dei contratti pubblici (al RUP)</p>	<p>All'atto del conferimento dell'incarico (aggiornamento tempestivo)</p>	<p>Tutti</p>	<p>=====</p>

3.2.2	CODICE DI COMPORTAMENTO Accertamento dell'assenza di conflitto di interessi nell'ambito delle procedure di gara	Dirigenti, RUP	Verifiche sulla corretta acquisizione e gestione delle dichiarazioni sul conflitto di interessi	A campione	Tutti	=====
3.2.3	CODICE DI COMPORTAMENTO Incarichi d'Ufficio-Attività ed incarichi extra-istituzionali-Attuazione del Regolamento ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs n.165/2001	Dirigenti, Direttore Generale, Servizio Risorse Umane	Obblighi previsti nel Regolamento	Secondo quanto previsto dal Regolamento	Tutti	=====
3.2.4	CODICE DI COMPORTAMENTO Accertamento dell'assenza di conflitto di interessi dei consulenti	Dirigenti e consulenti	Acquisizione dichiarazione dell'assenza di conflitto di interessi da parte dei consulenti	All'atto del conferimento dell'incarico	Tutti	=====
3.3	INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' DI INCARICHI DIRIGENZIALI Presentazione di dichiarazione in ordine all'insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità dell'incarico	Dirigenti e figure assimilate, Direttore Generale, RPCT e Dirigente Servizio Risorse Umane per la conservazione nel fascicolo personale	Presentazione delle dichiarazioni al Presidente, al Direttore Generale e al RPCT	Prima del conferimento dell'incarico, annualmente (entro il 15 dicembre) e, ad intervenuta variazione, tempestivamente	Tutti	=====
3.3	INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' DI INCARICHI DIRIGENZIALI Pubblicazione sul sito delle dichiarazioni relative ad inconferibilità ed incompatibilità. Verifica sul contenuto e sulla veridicità delle dichiarazioni presentate	Direttore Generale, RPCT. Dirigente Servizio Sistemi Informatici e Innovazione Digitale	Trasmissione delle dichiarazioni per la pubblicazione	Entro 20 giorni dal ricevimento delle dichiarazioni	Tutti	=====
3.3	INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' DI INCARICHI DIVERSI DA QUELLI DIRIGENZIALI Vigilanza sul rispetto dei termini e sulla procedura di acquisizione di dichiarazione in ordine all'insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e sulla dichiarazione tempestiva in ordine all'insorgere di cause di incompatibilità dell'incarico.	Direttore Generale, RPCT	Controlli a campione	Annuale	Tutti	=====

3.4	ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO Dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà delle imprese interessate in relazione al fatto di non aver concluso, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto, 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	Dirigenti, RUP	Presentazione della dichiarazione nei termini fissati	Tempestiva	Procedure di scelta del contraente	=====
3.4	ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO Inserimento nei contratti di assunzione del personale della clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente	Dirigente del Servizio Risorse Umane	=====	All'atto dell'assunzione	Procedure di assunzione	=====
3.4	ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO Previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma	Dirigente del Servizio Risorse Umane	=====	All'atto della cessazione	Procedure di cessazione	=====
3.4	ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO Esclusione dalle procedure di affidamento dei soggetti che abbiano agito in violazione del divieto e, sussistendone le condizioni,	Dirigenti, UPD	Segnalazione della violazione e avvio del procedimento	Tempestivo	Scelta del contraente	=====

	esperimento di azione giudiziale nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione del divieto					
3.5	ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE AGLI UFFICI Dichiarazione circa l'assenza di cause ostative per Dirigenti e dipendenti interessati	Dirigenti e dipendenti interessati	=====	Tempestivo	-acquisizione e progressione del personale; -affidamento di lavori, servizi e forniture; -provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario -gestione di risorse finanziarie	=====
3.5	FORMAZIONE DELLE COMMISSIONI Dichiarazione circa l'assenza di cause ostative da parte dei membri delle commissioni	Dirigenti e dipendenti interessati, Dirigente interessato alla formazione della commissione	=====	All'atto della nomina della commissione	-acquisizione e progressione del personale; -affidamento di lavori, servizi e forniture	=====
3.6	ROTAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO CORRUZIONE Rotazione dei RUP e, secondo una periodicità non superiore all'anno, dei responsabili di procedimento, se diversi dal Dirigente, in relazione ai nuovi procedimenti tesi all'emanazione di provvedimenti di natura ampliata (autorizzazioni, concessioni, approvazioni, nulla osta, abilitazioni, accreditamenti e simili), accertativa (accertamenti, verifiche e controlli) o consultiva (pareri tecnici). La rotazione è	Dirigenti	Tale azione dovrà attuarsi, di norma, per i RUP, in sede di programmazione del lavoro, servizio o fornitura, per i responsabili di procedimento, a seguito dell'approvazione del PIAO. E' consentito derogare al criterio di rotazione nel solo caso in cui il Dirigente motivi, in sede di assegnazione della	Annuale	Tutti	=====

	prevista anche per la composizione di commissioni, gruppi, pattuglie, squadre di intervento, chiamati ad operare nell'ambito dei procedimenti in questione		responsabilità dei procedimenti, l'impossibilità di attribuire ad altri, all'infuori dell'incarico, la suddetta responsabilità, per assoluta carenza di professionalità analoga all'interno del Servizio			
3.6	ROTAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO CORRUZIONE Diversificazione, in caso di procedure assunzionali, della composizione delle commissioni di concorso	Dirigente del Servizio Risorse Umane	=====	All'atto della nomina della Commissione	Acquisizione e progressione del Personale	=====
3.6	ROTAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO CORRUZIONE Attuazione delle disposizioni riguardanti la revoca dell'incarico e/o l'assegnazione ad altro servizio in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente e in caso di avvio di procedimento disciplinare per condotte di natura corruttiva	Direttore Generale per Dirigenti e dipendenti Presidente per Direttore Generale e Segretario Generale	=====	Tempestiva	Tutti	=====
3.7	TUTELA DEL SOGGETTO CHE SEGNALE ILLECITI Monitoraggio sistema informatico di segnalazione mediante piattaforma "Whistleblowing PA"	RPCT	=====	Costante	Tutti	=====
3.8	FORMAZIONE DEL PERSONALE Verifica, mediante attestazione o autodichiarazione, della formazione di tutto il personale	RPCT in collaborazione con il Dirigente del Servizio Risorse Umane	=====	Annuale	Tutti	Da prevedere nel bilancio di previsione

3.9	PATTI DI INTEGRITA' E PROTOCOLLI DI LEGALITA' Relazione sull'efficacia ed adeguatezza degli strumenti già sottoscritti al fine di promuovere eventuali aggiornamenti	Dirigenti di Servizio interessati	=====	Annuale	Affidamenti di lavori, servizi e forniture	=====
3.10	MONITORAGGIO SUL RISPETTO DEI TERMINI PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI Segnalazione o avvio di procedimenti disciplinari per mancata o tardiva emanazione del provvedimento da parte dei dipendenti	Dirigenti	Obbligo di segnalazione riservata all'UPD delle infrazioni di competenza di tale Ufficio, nonché di attivazione dei procedimenti disciplinari di competenza dei dirigenti scaturiti da mancato rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti dei dipendenti (art. 2, comma 9, L. n.241/90)	Tempestivo	Tutti	=====
3.10	MONITORAGGIO SUL RISPETTO DEI TERMINI PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI Avvio di procedimento disciplinare nei casi di inerzia dirigenziale	Direttore Generale	Obbligo di segnalazione di tutti i casi di inerzia dirigenziale all'UPD ai fini dell'attivazione dei procedimenti disciplinari	Tempestivo	Tutti	=====
3.11	AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETA' CIVILE Organizzazione della Giornata per la legalità e la trasparenza	RPCT	=====	Annuale, preferibilmente in concomitanza con la Giornata mondiale contro la corruzione	Tutti	=====
3.11	AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETA' CIVILE Pubblicazione Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO sul sito	RPCT	=====	Entro 30 giorni dall'approvazione del PIAO	Tutti	=====
3.12	MECCANISMI DI CONTROLLO NEL PROCESSO DI FORMAZIONE DELLE DECISIONI Verifica in sede di controllo di regolarità	Dirigenti di Servizio, Segretario Generale per i controlli	=====	Tempestivo per i Dirigenti Mensile per il Segretario Generale	Scelta del contraente	=====

	amministrativa dell'inserimento di specifica motivazione sul rispetto del principio di rotazione nella scelta del contraente nelle determine a contrarre relative agli affidamenti "sottosoglia" ed estensione del controllo di regolarità amministrativa alle D.D. adottate per dare attuazione alle misure del PNRR.					
3.12	MECCANISMI DI CONTROLLO NEL PROCESSO DI FORMAZIONE DELLE DECISIONI Distinzione tra responsabile del procedimento e soggetto competente all'adozione del provvedimento finale	Dirigenti di Servizio	=====	All'atto di assegnazione del/i procedimento/i	Tutti	=====
3.12	MECCANISMI DI CONTROLLO NEL PROCESSO DI FORMAZIONE DELLE DECISIONI Rigoroso rispetto dell'ordine cronologico di presentazione delle istanze dei cittadini che attengano a procedimenti di uno stesso tipo, fatte salve le deroghe espressamente motivate nei provvedimenti	Dirigenti di Servizio e Responsabili di procedimento	=====	Tempestivo	Tutti	=====

5. COORDINAMENTO CON LA PERFORMANCE, CON GLI ALTRI STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE DELL'ENTE E CON IL SISTEMA DEI CONTROLLI

5.1 SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA PIANO DELLA PERFORMANCE

L'esaustività e l'analiticità della presente Sottosezione è strumentale non solo al miglioramento continuo della gestione del rischio di corruzione ma anche al miglioramento della performance organizzativa e individuale.

L'Obiettivo Strategico 6.2 della Sezione Strategica del DUP costituisce contenuto necessario dei documenti di programmazione operativo-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e stabilisce un coordinamento, a livello di contenuti, tra il PTPCT e gli strumenti per la gestione del ciclo delle performance previsti dal D.Lgs. n.150/2009.

Pertanto, in fase di programmazione delle performance, l'amministrazione include nel Piano della Performance, i processi e le attività di programmazione posti in essere per l'attuazione delle misure previste nella presente Sottosezione in forma di obiettivi ed indicatori, valutabili sotto il profilo della Performance organizzativa (art. 8 del D.Lgs. n.150/2009).

Secondo il sistema di cascading degli obiettivi sopra descritto, l'attuazione delle misure previste in questa Sottosezione costituisce uno degli elementi di valutazione del personale dirigente e non dirigente secondo quanto previsto dall'attuale Sistema di misurazione e valutazione delle performance che prevede tra i vari fattori di valutazione, il raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati al personale con l'approvazione del Piano delle Performance.

Dell'esito del raggiungimento di questi specifici obiettivi individuati nella presente Sottosezione (e dunque dell'esito della valutazione delle performance organizzativa ed individuale), viene dato specificamente conto nella Relazione sulla performance (art. 10, D.Lgs. n.150/2009). Inoltre, in linea con quanto disposto dal PNA e dall'art. 44 del D.Lgs. n.33/2013 il NdV.

5.2 SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA E PROTEZIONE DATI PERSONALI

A seguito dell'entrata in vigore, il 25 maggio 2018, del 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) e, il 19 settembre

2018, del D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, l'amministrazione ha adeguato i trattamenti dei dati personali alle nuove disposizioni. A tal fine si è dotata di un sistema di organizzazione e di gestione e del rischio di violazione dei dati.

Le misure e azioni di prevenzione e di sicurezza materia di protezione dei dati personali vanno dunque coordinate con le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza. In particolare, il coordinamento ha ad oggetto il rapporto tra privacy e trasparenza, e la compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n.33/2013: l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679. In particolare, assumono rilievo i 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) e quelli di esattezza e 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). Il medesimo D.Lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, co. 4, dispone inoltre 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". Si richiama anche quanto previsto all'art. 6 del D.Lgs. n.33/2013 rubricato "Qualità delle informazioni" che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati.

In ogni caso, ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati - RPD svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD). Lo stesso è destinatario dei report mensili del controllo successivo di regolarità amministrativa sulle determinazioni dirigenziali ove siano riscontrate violazioni della normativa in materia di protezione dei dati personali.

In attuazione delle disposizioni contenute nel Regolamento UE 2016/679, con Provvedimento del Presidente n.118 del 23/12/2024, sono stati approvati appositi indirizzi e linee guida di aggiornamento delle politiche in materia di trattamento dei dati personali e dell'intero "Modello organizzativo sulla protezione dei dati", focalizzati su un sistema di adattamento flessibile alle norme

vigenti e agli eventuali futuri interventi normativi e dell'autorità di controllo nazionale e sulla individuazione di una serie di disposizioni, restrizioni e controlli atti a garantire la sicurezza dei sistemi informatici e a responsabilizzare gli utilizzatori delle risorse informatiche. In particolare, con tale atto, è stato adottato un Vademecum per la pubblicazione di atti e documenti on line.

5.3 SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA, ALTRI STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE E SISTEMA DEI CONTROLLI

Al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione, il PTPCT viene coordinato rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione e pianificazione, sia triennale che annuale, presenti nell'amministrazione, tra cui il Piano triennale delle azioni positive ed il Piano per la formazione del personale

Grazie alla completa integrazione della presente Sottosezione con gli strumenti di programmazione, monitoraggio, misurazione e valutazione delle performance (paragrafo 5.1), molteplici tipologie di monitoraggio e controllo possono coesistere: uno strumento fondamentale, in tal senso, è certamente costituito dai controlli successivi di regolarità amministrativa, previsti dall'art. 147 bis comma 2 del D.Lgs. n. 267/2000 ed esercitati dal Segretario Generale, ma altrettanta importanza deve essere attribuita al controllo a cura del Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. g) del D.Lgs. n.150/2009, per l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, o alla reportistica prevista nell'ambito dei sistemi interni di controllo strategico e di gestione o dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, finalizzata alla verifica del conseguimento degli obiettivi, ovvero, ancora, al controllo della qualità dei servizi erogati, come previsto dall'art. 147 comma 2, lett. e) del D.Lgs. n.267/2000.

5.4 LE SOCIETA' CONTROLLATE

Le società controllate dalla Provincia di Lecce - Nuova Salento Energia S.r.l. Celestini S.r.l., Alba Service S.p.A. in liquidazione, Società Trasporti Pubblici di Terra d'Otranto S.p.A.- sono tenute all'applicazione della normativa anticorruzione secondo le linee guida formulate dall'ANAC, da ultimo con determinazione n. 1134 dell'8.11.2017.

Il RPCT, in collaborazione con il Dirigente del Servizio Risorse Finanziarie e Controlli interni, preposto al controllo sulle società partecipate dal vigente Regolamento dei Controlli interni, sollecita le società controllate all'applicazione delle norme dettate per la prevenzione della corruzione e ne verifica l'applicazione. Può acquisire gli specifici piani adottati da tali soggetti e può formulare osservazioni e rilievi, che sono trasmessi alla società, agli organi politici ed alla struttura preposta al controllo sulla

stessa. Può acquisire la relazione annuale predisposta dal Responsabile per la prevenzione della corruzione delle società. In tutti i casi in cui lo ritenga opportuno, anche a seguito di segnalazioni, acquisisce informazioni e documenti sulle attività svolte.

Il RPCT, in collaborazione con il predetto Dirigente, può promuovere l'adozione delle misure specificamente previste dalle citate linee guida anche da parte delle società a partecipazione pubblica non di controllo.

(Parte Seconda) - Trasparenza

Premessa

L'attività amministrativa dell'Ente si informa al principio generale della trasparenza, da considerarsi - dopo l'intera Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza - la principale misura di prevenzione della corruzione.

La trasparenza, quale principio generale dell'attività amministrativa di cui all'art. 1 del D.lgs. 33/2013, "è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".

Tale definizione è stata riconfermata dal D.Lgs. n.97/2016 di "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e del Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", che ha apportato numerosi cambiamenti alla normativa sulla trasparenza, rafforzandone il valore di principio che caratterizza l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e i rapporti con i cittadini.

Il citato D.Lgs. n.97/2016, intervenuto con abrogazioni o integrazioni su diversi obblighi di pubblicazione, ha introdotto rilevanti novità nel sistema della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni, sia per quel che riguarda l'organizzazione sia per i dati da pubblicare e a cui garantire l'accesso da parte di chiunque (cd. accesso generalizzato). Tra le modifiche di carattere generale di maggior rilievo, si rileva, infatti:

- il mutamento dell'ambito soggettivo di applicazione della normativa sulla trasparenza,
- l'introduzione del nuovo istituto dell'accesso civico generalizzato, di cui all'art. 5 del D.Lgs. n.33/2013, agli atti e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni,
- l'unificazione fra il Piano triennale di prevenzione della corruzione e il Programma della trasparenza,

- l'introduzione di nuove sanzioni pecuniarie nonché l'attribuzione ad ANAC della competenza all'irrogazione delle stesse,
- la definizione di obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, in coerenza con quelli della performance.

Secondo quanto indicato dalle fonti citate in precedenza, “la trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali; integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta al servizio del cittadino”.

Per quanto sopra, la trasparenza costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'Amministrazione, ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione.

La presente Parte individua le iniziative finalizzate ad assicurare un adeguato livello di trasparenza in attuazione del D.Lgs. n.33/2013, come modificato dal D.Lgs. n.97/2016, ed in osservanza delle Determinazioni ANAC:

- n.1310/2016 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. n.33/2013 come modificato dal D.Lgs. n.97/2016";
- n.241/2017 "Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del D.Lgs. n.33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali" come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016";
- n.1309/2016 "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, c.2, del D.Lgs. n.33/2013".
- Le ulteriori fonti ANAC che completano il quadro normativo in tema di trasparenza, sono:
- Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 29 marzo 2017;

- Delibera n.586 del 26 giugno 2019 “Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241 per l'applicazione dell'art. 14, co. 1-bis e 1-ter del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019”;
- Delibera n.641 del 14 giugno 2017 di modificazione ed integrazione della Delibera n. 241 del 8 marzo 2017 relativamente all' "Assemblea dei Sindaci" e al "Consiglio provinciale".
- Delibera n.495 del 25/09/2024.

La presente Parte individua, altresì, i nuovi obblighi di trasparenza/pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture previsti dal nuovo Codice dei contratti pubblici, di cui al D.Lgs. n..36/2023, richiamati dall’Aggiornamento 2023 al PNA 2022, approvato con Delibera n.605 del 19 dicembre 2023, e puntualmente individuati nella Delibera n.264 del 20 giugno 2023, aggiornata ed integrata con Delibera n.601 del 19 dicembre 2023.

1. Obiettivi strategici

L’organo di indirizzo politico, analogamente a quanto fatto in tema di prevenzione della corruzione (Oggetto e finalità), ha formulato le proprie linee strategiche in materia di trasparenza, programmando di realizzare un efficace processo di elaborazione, approvazione ed attuazione della Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza in grado di promuovere maggiori livelli di trasparenza.

Le suddette indicazioni strategiche sono state recepite nel Documento Unico di Programmazione, in cui, in ordine alla strategia per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, è stato definito l’Obiettivo Strategico 6.2, da perseguire in una logica incrementale, nel rispetto delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione compatibilmente con il contesto generale nel quale l’Ente si trova ad operare.

Nell’Obiettivo Strategico 6.2, sono state individuate, oltre alle strategie per l’anticorruzione, le strategie organizzative necessarie al raggiungimento dei risultati attesi in tema di trasparenza; tra queste ultime, in particolare:

1. il corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione, attraverso una precisa individuazione di ruoli e responsabilità e l’informatizzazione dei flussi (OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DEI DATI);

2. la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli obbligatori e l'organizzazione di Giornate della Trasparenza (MAGGIORI LIVELLI DI TRASPARENZA);
3. il bilanciamento tra trasparenza e tutela della privacy (TRASPARENZA E TUTELA DELLA PRIVACY);
4. la corretta gestione dell'accesso civico e la tenuta del Registro degli Accessi (ACCESSO CIVICO E REGISTRO DEGLI ACCESSI)

La concreta attuazione delle strategie per la trasparenza è garantita dal monitoraggio costante a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con il supporto del Dirigente dell'Ufficio Sistemi Informatici e Innovazione Digitale.

Inoltre, a garanzia della coerenza e dell'effettiva sostenibilità degli obiettivi posti, è utile evidenziare, che l'Obiettivo Strategico 6.2 del DUP stabilisce un coordinamento, a livello di contenuti, tra la presente Sottosezione e gli strumenti per la gestione del ciclo delle performance previsti dal D.Lgs. n.150/2009; infatti, in fase di programmazione, l'amministrazione include nel Piano della Performance i processi e le attività da realizzare per l'attuazione delle misure previste nella presente Sottosezione, in forma di obiettivi ed indicatori, valutabili sotto il profilo della performance organizzativa ed individuale.

2. Obblighi di pubblicazione dei dati

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n.33/2013 come modificato dal D.Lgs. n.97/2016, il Servizio Sistemi Informatici e Innovazione Digitale verifica lo schema dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione trasparente, al fine di assicurarne l'aggiornamento e l'allineamento alla normativa vigente.

Il suddetto schema, desunto dall'Allegato 1 alla Determinazione 1310/2016 dell'ANAC, nonché dall'Allegato 9 al PNA 2022, è contenuto nell'Allegato "Obblighi di trasparenza", in cui, per ogni obbligo, è indicato:

- la normativa di riferimento;
- la denominazione dell'obbligo;
- il contenuto dell'obbligo;

- il Dirigente responsabile dell'acquisizione/elaborazione/trasmissione dei dati;
- il Dirigente responsabile della pubblicazione dei dati;
- il termine di scadenza per la trasmissione per la pubblicazione;
- la durata dell'obbligo di pubblicazione.

Nell'Allegato sono individuati anche i dati che, in virtù del D.Lgs. n.33/2013, non sono più da pubblicare obbligatoriamente.

Per una corretta individuazione dei responsabili della acquisizione/elaborazione/trasmissione dei dati e dei responsabili della pubblicazione degli stessi viene utilizzato come punto di partenza l'analisi del contesto interno dell'Ente, centrata sulla mappatura dei processi (Vedi Obiettivi Strategici per l'anticorruzione) e completata delle informazioni relative ai dipendenti, ai responsabili di procedimento e ai dirigenti che gestiscono i processi i cui documenti, dati e informazioni sono oggetto di pubblicazione.

In generale i Servizi/Uffici cui compete l'acquisizione/elaborazione delle informazioni coincidono con quelli tenuti alla trasmissione dei dati ed alla pubblicazione. Ci possono essere, tuttavia, casi in cui tale coincidenza non è presente, specie laddove i dati non sono prodotti dalla stessa Provincia, ovvero quando è necessario affidare ad un unico ufficio il coordinamento della trasmissione e pubblicazione di dati prodotti da altri.

I Servizi/Uffici curano la qualità dei dati oggetto di pubblicazione rispettando i seguenti **requisiti di qualità del dato** stabiliti negli artt. 6, 7-bis, co. 1 e 9 del d.lgs. 33/2013 e , peraltro, ridefiniti nelle "Istruzioni operative" pubblicate nell'Allegato n.4 della Delibera ANAC n.495/2024:

1. INTEGRITÀ: il dato non deve essere parziale.
2. COMPLETEZZA: la pubblicazione deve essere esatta, accurata, esaustiva e riferita a tutti gli uffici dell'Amministrazione, ivi comprese le eventuali strutture interne e gli uffici periferici. Per quanto riguarda l'esattezza essa fa riferimento alla capacità del dato di rappresentare correttamente il fenomeno che intende descrivere. L'accuratezza, invece, concerne la capacità del dato di riportare tutte le informazioni richieste dalle previsioni normative.
3. TEMPESTIVITÀ: le informazioni, i dati e i documenti vanno pubblicati nell'immediatezza della loro adozione.

4. **COSTANTE AGGIORNAMENTO:** il dato deve essere attuale e aggiornato rispetto al procedimento a cui si riferisce. In corrispondenza di ciascun contenuto della sezione "Amministrazione trasparente", le amministrazioni indicano la data di aggiornamento.
5. **SEMPLICITÀ DI CONSULTAZIONE:** il dato deve essere organizzato in modo da consentirne agevolmente la consultazione, ad esempio evitando articolazioni complesse o ripetuti rinvii esterni.
6. **COMPRESIBILITÀ:** il dato deve essere chiaro e facilmente intellegibile nel suo contenuto.
7. **OMOGENEITÀ:** il dato deve essere coerente e non presentare contraddittorietà rispetto ad altri dati del contesto d'uso dell'amministrazione che lo detiene.
8. **FACILE ACCESSIBILITÀ E RIUTILIZZABILITÀ:** il dato deve essere predisposto e pubblicato in formato aperto ai sensi dell'art. 1, co. 1, lett. l-bis) e l-ter) del d.lgs. n. 82/2005 "Codice dell'amministrazione digitale" e deve essere riutilizzabile senza ulteriori restrizioni. Le amministrazioni non possono disporre filtri e altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione «Amministrazione trasparente»
9. **CONFORMITÀ AI DOCUMENTI ORIGINALI IN POSSESSO DELL'AMMINISTRAZIONE:** occorre assicurare la conformità dei documenti pubblicati all'originale; qualora il dato sia alimentato dai contenuti di atti o documenti, è necessario che non ne sia alterata la sostanza.
10. **INDICAZIONE DELLA LORO PROVENIENZA:** qualora il dato sia il risultato di una rielaborazione di atti o documenti, è necessario indicarne la fonte.
11. **RISERVATEZZA:** la diffusione tramite il sito istituzionale e il trattamento del dato deve rispettare i principi sul trattamento dei dati personali.

Il **processo di gestione degli adempimenti** relativi agli obblighi di pubblicazione si basa prevalentemente sull'uso di una piattaforma software che abilita i singoli Servizi alla pubblicazione diretta di dati ed informazioni, previa validazione da parte dei rispettivi Dirigenti.

Il Servizio Sistemi Informatici e Innovazione Digitale svolge un ruolo di coordinamento di tutte le attività di aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente". In particolare il Servizio:

- supporta i vari Servizi nella gestione informatizzata degli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione;
- effettua monitoraggi periodici sull'effettiva pubblicazione, nell'ottica di analisi dei risultati attesi sotto il profilo della completezza e della periodicità di aggiornamento dei dati;
- garantisce la manutenzione evolutiva della piattaforma informatica adottando standard, modelli e schemi di pubblicazione predisposti dall'Anac per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione e per la successiva fase di controllo;

Inoltre, con una sistematica attività di verifica, il Servizio assicura un livello di qualità dei dati pubblicati adeguato rispetto ai requisiti di qualità sopra specificati.

Il **monitoraggio sull'attuazione degli obblighi** viene coordinato dal RPCT, quale responsabile del monitoraggio sull'attuazione delle misure di trasparenza e della qualità dei dati pubblicati, che si avvale del supporto del Dirigente del servizio Sistemi Informatici e Innovazione Digitale, nominato con nota Prot. n.30/Cons del 06/06/2023 e dei dipendenti ivi individuati.

Per lo svolgimento del controllo l'RPCT ricorre anche alla verifica degli indicatori previsti per l'attuazione delle misure all'interno del PIAO e attraverso la richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi "prova" dell'effettiva azione svolta.

Anche il NdV svolge un controllo sulla qualità dei dati pubblicati, infatti nello svolgimento dell'attività di attestazione dello stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione, secondo le indicazioni date ogni anno da ANAC, non verifica solo la mera presenza/assenza del dato o documento nella sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale, ma si esprime anche su profili qualitativi che investono la completezza (ovvero se riporta tutte le informazioni richieste dalle previsioni normative e se è riferito a tutti gli uffici), l'aggiornamento e il formato aperto ed elaborabile del dato pubblicato

Il RPCT, successivamente alla pubblicazione dell'attestazione NdV e all'invio ad ANAC, assume le iniziative, implementa le misure di trasparenza già adottate e ne individua e adotta di ulteriori per superare le criticità segnalate dal NdV, ovvero idonee a migliorare la rappresentazione dei dati per renderli più chiari e fruibili.

3. Maggiori livelli di trasparenza

Ai sensi dell'art. 10, comma 3 del D. Lgs. n.33/2013, la promozione di maggiori livelli di trasparenza rispetto a quelli obbligatori per legge, deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali in ragione delle proprie specificità organizzative e funzionali.

In particolare, le misure da porre in essere sono le seguenti:

- a) progressiva implementazione dei dati, documenti ed informazioni da pubblicare, ulteriori rispetto alle pubblicazioni obbligatorie, compatibilmente con la disciplina sulla tutela dei dati personali;
- b) organizzazione di almeno una Giornata della trasparenza, per garantire il miglioramento della comunicazione istituzionale, della condivisione e della partecipazione degli stakeholder all'attività amministrativa.

I "Dati ulteriori" vanno incrementati sia in relazione a specifiche esigenze di trasparenza collegate all'attuazione della presente Sottosezione, sia a motivate richieste provenienti dagli stakeholder interni o esterni, sia all'analisi delle pregresse richieste di accesso civico generalizzato.

Naturalmente, anche la pubblicazione di "dati ulteriori" deve rispettare i criteri di qualità di cui all'allegato 2 alla Delibera ANAC n.50/2013. Infatti, il quadro normativo in materia di trasparenza, in accordo con le disposizioni del Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), prevede esplicitamente il rilascio di dati in formato aperto, per consentirne il "riuso" in termini di ricerca e rielaborazione da parte di altre amministrazioni, aziende, cittadini, ecc.. In tal senso, la trasparenza e gli "open data" vanno ad alimentare un unico "punto di raccolta" di informazioni, dove è possibile filtrare, ricercare e selezionare i dati in modalità "open" da utilizzare, non solo come strumento di controllo per le amministrazioni e per gli "osservatori" della società civile, ma anche come fonte di conoscenza per produrre potenzialmente ricchezza.

4. Trasparenza e tutela della privacy

A seguito della applicazione, dal 25 maggio 2018, del "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)", con decreto

legislativo 10 agosto 2018, n. 101 il Legislatore nazionale è intervenuto ad adeguare il Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo n. 196 del 2003 alla nuova normativa comunitaria.

Come anche precisato dal Piano Nazionale Anticorruzione, il regime per il trattamento dei dati personali da parte dei soggetti pubblici, almeno per quanto qui di interesse, è rimasto sostanzialmente inalterato essendo confermato il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento.

Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà al servizio della nazione (articolo 1, decreto legislativo n. 33 del 2013), occorre che 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, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel decreto legislativo n. 33 del 2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

Inoltre, ai sensi dell'art. 7 bis, c. 4, D.Lgs. n.33/2013, "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".

In generale, in relazione alle cautele da adottare per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, vanno scrupolosamente attuate le specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali.

Considerato che questa Provincia, per soddisfare in massima misura la finalità del decreto legislativo n.33/2013, e cioè garantire all'utenza l'accesso totale alle informazioni, ha deciso di pubblicare per intero in Amministrazione Trasparente gli atti adottati dagli organi politici (Decreti Presidenziali, Deliberazioni dell'Assemblea dei Sindaci e del Consiglio) e dai dirigenti (determinazioni e altri atti dirigenziali, con l'eccezione delle sanzioni amministrative e delle ordinanze di accertamento/riscossione e pagamento), in fase di predisposizione dell'atto, si dovrà verificare che la possibilità di inserire dati personali sia prevista da una norma di legge o di

regolamento (fermo restando il generale divieto di diffusione di dati idonei a rivelare lo stato di salute dei singoli interessati) e che i dati personali siano pertinenti rispetto al corretto svolgimento delle funzioni istituzionali.

In attuazione delle disposizioni contenute nel Regolamento UE 2016/679, con Provvedimento del Presidente n.118 del 23/12/2024, sono stati approvati appositi indirizzi e linee guida di aggiornamento delle politiche in materia di trattamento dei dati personali e dell'intero "Modello organizzativo sulla protezione dei dati", focalizzati su un sistema di adattamento flessibile alle norme vigenti e agli eventuali futuri interventi normativi e dell'autorità di controllo nazionale e sulla individuazione di una serie di disposizioni, restrizioni e controlli atti a garantire la sicurezza dei sistemi informatici e a responsabilizzare gli utilizzatori delle risorse informatiche. In particolare, con tale atto, è stato adottato un Vademecum per la pubblicazione di atti e documenti on line.

In ogni caso, ai sensi della normativa europea, in caso di dubbi o incertezze applicative è possibile rivolgersi al Responsabile della Protezione dei Dati (RPD), il quale svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD).

5. Accesso civico e registro degli accessi

L'Amministrazione garantisce l'attuazione della trasparenza anche attraverso l'istituto dell'accesso civico, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico.

L'art. 5 D.Lgs n.33/2103 contiene la disciplina dell'accesso civico distinguendo:

- a) l'accesso civico obbligatorio (o c.d. semplice) di cui all'art. 5, comma 1, in forza del quale "chiunque ha il diritto di richiedere documenti, informazioni o dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente nei casi in cui le pubbliche amministrazioni ne hanno omesso la pubblicazione sul proprio sito web".

L'accesso civico obbligatorio, quindi, è circoscritto ai soli atti, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria; la richiesta non è sottoposta ad alcuna limitazione

quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata ed è gratuita.

- b) l'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, comma 2, in forza del quale “chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'art. 5 bis D.Lgs. n. 33/2013”.

L'esercizio di tale diritto non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente e non richiede alcuna motivazione.

Il rilascio di dati o documenti in formato elettronico o cartaceo è gratuito, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall'amministrazione per la riproduzione su supporti materiali.

La richiesta di accesso civico, semplice o generalizzato, va formulata utilizzando l'apposito modulo pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente, e può essere inviata per e-mail all'indirizzo trasparenza@provincia.le.it oppure può essere presentata:

- all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti;
- all'Ufficio Relazioni con il Pubblico;
- all'Ufficio Protocollo;
- nonché, la sola richiesta di accesso civico semplice,
- al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Entro 30 gg. dal ricevimento della richiesta di accesso, l'Amministrazione, dopo aver comunicato la richiesta ad eventuali controinteressati, è tenuta a formulare una risposta che sarà inviata al richiedente secondo la modalità esplicitata.

Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine previsto, il richiedente può presentare richiesta di riesame al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), che decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni. Nel caso delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato che riguardino profili attinenti alla protezione dei dati personali, il RPCT provvede sentito il parere del Garante per la protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 5, co. 7, del d.lgs. 33/2013. In questi casi il RPCT si può avvalere, se ritenuto necessario, del supporto del Responsabile della Protezione dei

Dati (RPD) nell'ambito di un rapporto di collaborazione interna fra gli uffici, ma limitatamente a profili di carattere generale.

Per monitorare l'andamento delle richieste di accesso e la trattazione delle stesse, la Provincia di Lecce, sulla scorta delle indicazioni contenute nelle Linee Guida ANAC (Delibera n. 1309/2016) e nella Circolare del Ministro per la semplificazione della pubblica amministrazione n. 2/2017, ha istituito il Registro degli accessi. Il registro contiene l'elenco delle richieste di accesso presentate all'Ente e, per ciascuna di esse, riporta l'oggetto e la data dell'istanza nonché il relativo esito con la data della decisione. Il Registro degli Accessi viene mantenuto costantemente aggiornato grazie al flusso delle informazioni che i soggetti coinvolti fanno pervenire al Servizio Sistemi Informatici e Innovazione Digitale competente per la tenuta e la pubblicazione.

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 – Struttura Organizzativa

La struttura organizzativa dell'Ente è rappresentata nell'**Allegato A** ed è stata approvata con provvedimento del Presidente n. 42 del 21/04/2023.

Sottosezione 3.2 – Piano delle Azioni Positive (PAP)

Premessa

Il Piano delle Azioni Positive della Provincia di Lecce per il triennio 2025-2027, redatto ai sensi del Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) e inserito nell'apposita sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), prosegue il percorso avviato con il precedente Piano 2024-2026 volto ad attuare il principio di pari opportunità nel contesto lavorativo interno, assicurare il benessere organizzativo dei dipendenti e, in senso più ampio, promuovere e rafforzare la cultura del rispetto.

Gli interventi previsti si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Oltre a rappresentare un preciso obbligo di legge, il PAP rappresenta per l'Ente provinciale anche un'opportunità e un'occasione per riflettere e approfondire alcune tematiche che interessano il mondo del lavoro, non solo pubblico, e la società più in generale.

Attraverso le azioni positive specifiche previste in questo fondamentale strumento operativo, l'Ente si impegna a garantire un ambiente di lavoro sano, inclusivo, sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali e, al tempo stesso, a sostenere iniziative di formazione, informazione e sensibilizzazione, aperte anche all'esterno, tese a sradicare stereotipi di genere e a prevenire e contrastare il fenomeno della violenza sulle donne in tutte le sue forme, alla luce anche della Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 29.11.2023.

Nel percorso triennale di attuazione del Piano continuerà ad essere fattiva la collaborazione con gli organismi di parità, quali il Comitato unico di garanzia provinciale (Cug), la Consigliera di Parità e la Commissione Pari opportunità provinciale, interlocutori fondamentali nel processo di costruzione di una nuova cultura del rispetto nell'ambiente di lavoro pubblico e non solo.

Contesto normativo di riferimento

Il D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” all’art. 7, comma 1, dispone che “Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”.

Il D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” all’art. 48 rubricato “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni” dispone che: “Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all’articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono Piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l’articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”.

L'art. 42 del predetto D.lgs. n. 198/2006 definisce le "azioni positive" quali "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

La L. 7 aprile 2014 n. 56 recante "Disposizioni sulle Città metropolitane, sulle Province, sulle Unioni e fusioni di Comuni" all'art. 1, comma 85, nel definire gli ambiti di competenza dei diversi enti territoriali, ha disposto che tra le funzioni fondamentali attribuite alle città metropolitane rientra il controllo dei "fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e la promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale".

La tutela e la promozione delle parità e delle pari opportunità hanno trovato ulteriori strumenti di attuazione nel D.lgs. 151 del 23 marzo 2001 recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della L. 8 marzo 2000, n. 53".

L'art. 6, comma 3 del D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267, recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", prevede che "gli statuti comunali e provinciali stabiliscono norme per assicurare condizioni di pari opportunità tra uomo e donna ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125, e per promuovere la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali del Comune e della Provincia, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti".

L'art. 3, comma 1, del D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, recante: "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", stabilisce che: "la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento".

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella PA e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella P.A." che, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un

ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Il D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 "Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

Il D.lgs. 25 gennaio 2010 n. 5, in attuazione della Direttiva 2006/54/CE, in merito al principio di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

La Legge 4 novembre 2010 n. 183, art. 21 "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche" e la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

L'art. 14 della Legge 13 agosto 2015 n. 124 recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e la Legge n. 81 del 22 maggio 2017, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" che sottolinea come, oltre a migliorare la competitività, l'applicazione del lavoro agile possa contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La Direttiva n. 3 del 1° giugno 2017 in materia di lavoro agile del Presidente del Consiglio dei Ministri recante "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

La Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità che ha definito le linee di indirizzo per le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, di valorizzazione del benessere dei lavoratori e per il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

La "Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026" presentata dal Ministro per le pari opportunità e la famiglia nel luglio 2021.

Linee guida sulla Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni redatte dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento

per le pari opportunità e adottate in attuazione dell'articolo 5 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n.79.

Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29.11.2023 "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme".

Le risorse umane della provincia di Lecce

La seguente tabella rappresenta una "fotografia" della comunità lavorativa della Provincia di Lecce scattata alla data del 31 dicembre 2024.

AREA	TOTALE	DONNE	UOMINI
Segretario Generale	1	-	1
Direttore Generale	1	-	1
Capo di Gabinetto	1	-	1
Dirigenti	8	1	7
Funzionari	102	45	57
Istruttori	86	37	49
Operatori Esperti	22	2	20
Operatori	63	43	20
R.S.U.	12	2	10
Elevate Qualificazioni	28	7	21

Il personale dell'Ente è impegnato nelle seguenti funzioni considerate "fondamentali" dalla Legge 7.4.2014 n. 56, recante "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni" (cosiddetta Riforma Delrio):

1. pianificazione territoriale provinciale di coordinamento;
2. tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;
3. pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale;
4. autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la
5. programmazione regionale;
6. costruzione e gestione di strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente (per la provincia di Lecce circa 2.100 km);

7. programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale, gestione e manutenzione dell'edilizia scolastica (per la provincia di Lecce 105 edifici scolastici di istruzione superiore);
8. raccolta ed elaborazione di dati;
9. assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;
10. controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

Inoltre, l'Ente Provincia può esercitare, d'intesa con i Comuni, le funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive.

OBIETTIVI GENERALI

Il Piano delle azioni positive aveva individuato i seguenti tre macro-obiettivi da realizzare nel triennio 2024/ 2026:

- a) Obiettivo 1 – Promozione della cultura di genere e contrasto alle discriminazioni;
- b) Obiettivo 2 - Benessere organizzativo e formazione;
- c) Obiettivo 3 - Conciliazione dei tempi di vita-lavoro.

In riferimento alle azioni positive pianificate per tali obiettivi, nel 2024, sono stati realizzati i seguenti interventi:

Obiettivo 1 – Promozione della cultura di genere e contrasto alle discriminazioni

L'Ente ha proseguito il percorso avviato con il Protocollo d'intesa per l'attuazione della campagna "No Women No Panel - Senza donne non se ne parla" sottoscritto con Rai, Comune di Lecce e Università del Salento. In particolare, tramite il Cug, ha effettuato il monitoraggio degli eventi direttamente organizzati e/o patrocinati al fine di rilevare la partecipazione equilibrata e plurale di donne e uomini. I dati raccolti nel 2024 sono stati inseriti nell'apposita piattaforma informatica realizzata dalla Rai per il monitoraggio del progetto.

Al fine di diffondere tra i dipendenti la conoscenza del nuovo Codice di condotta e della figura (compiti e funzioni) della Consigliera di parità, il 18 aprile 2024, nella sala consiliare di Palazzo dei Celestini, si è svolto un incontro tematico organizzato dalla Provincia, in collaborazione con l'Ufficio della Consigliera di parità. L'incontro, che ha registrato un'ampia partecipazione dei dipendenti, ha visto l'intervento in qualità di esperti, anche del Segretario generale della Provincia di Lecce e del Segretario del Comune di Poggiardo.

Il 26 novembre 2024, nella sala consiliare di Palazzo dei Celestini, si è tenuta una Giornata di formazione, durata 6 ore, dal titolo "Le azioni positive per promuovere comportamenti corretti, valorizzare la diversità e garantire l'inclusione. Le tutele di lavoratrici e lavoratori nella loro dimensione individuale e familiare", con due trainer esterni. Organizzato in collaborazione con il Segretario generale, l'Ufficio Pari opportunità, il Cug della Provincia di Lecce, la Consigliera di parità, l'evento formativo, rivolto al personale dell'Ente provinciale, agli amministratori e dipendenti dei Comuni e ai Cug degli enti pubblici del territorio salentino, ha registrato un'ampia partecipazione.

Nel corso del 2024 sono state realizzate altre iniziative specifiche finalizzate ad approfondire tematiche quali la promozione della cultura di genere e il superamento degli stereotipi, il contrasto alle discriminazioni sul luogo di lavoro. Tra queste: 9 febbraio 2024 – Auditorium Museo Castromediano – Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza, incontro con la responsabile delle Politiche di genere di UniSalento Anna Maria Cherubini e la ricercatrice dell'Università di Torino Irene De Blasi e consegna di una targa di riconoscimento per la sua brillante carriera universitaria e lavorativa; 11 aprile 2024 – Sala teatrino ex Convitto Palmieri, Tavola rotonda "L'occupazione femminile e maschile nelle imprese della provincia di Lecce, prima e dopo il Covid. Criticità e prospettive future" promossa dalla Consigliera di parità Antonella Pappadà, con la partecipazione dei rappresentanti del mondo della formazione, delle associazioni di categoria, dei sindacati, degli ordini professionali, da cui è scaturita la nascita di un apposito Tavolo tecnico permanente, costituito dalla stessa Consigliera il 20 giugno 2024 a Palazzo Adorno; 30 maggio 2024, Palazzo dei Celestini, Cerimonia conclusiva di premiazione delle scuole partecipanti alla quarta edizione del concorso di idee "Corti di genere: generiamo parità", promossa dalla Provincia di Lecce con la Commissione Pari opportunità provinciale.

Su iniziativa della Consigliera di parità, d'intesa con il Cug provinciale, è stata avviata la costituzione di una rete dei Cug sul territorio provinciale e dei Comitati/Commissione Pari opportunità degli Ordini professionali.

Oltre a garantire il continuo aggiornamento della sezione del sito web istituzionale dedicata alle Pari opportunità si è provveduto ad aggiornare la sezione tematica dedicata alla Cpo provinciale e a implementare e aggiornare la sezione tematica dedicata alla Consigliera di Parità al fine di fornire informazioni complete anche sulle attività specifiche espletate in materia di discriminazioni nei luoghi di lavoro.

Obiettivo 2 - Benessere organizzativo e formazione

La Provincia ha aderito al bando INPS Valore PA e all'avviso pubblico "PerForma PA – Supportare lo sviluppo di percorsi formativi professionalizzanti da parte delle PA", affidato al Dipartimento della Funzione Pubblica, garantendo ai dipendenti che ne hanno fatto richiesta la partecipazione ai corsi attivati. È stata effettuata formazione continua ai referenti interni in materia di ciclo delle performance (nuova procedura di Gestione della Performance). È stata garantita la formazione obbligatoria sia in materia di privacy che di trasparenza e prevenzione della corruzione, con corsi erogati ai dirigenti e ai referenti dei vari Servizi e la formazione obbligatoria per la Sicurezza sui luoghi di lavoro e per la Sicurezza nei cantieri. È stata prevista la formazione obbligatoria per i neoassunti su Etica e Codice di comportamento dei dipendenti pubblici. Sono stati previsti aggiornamenti sulle procedure informatiche fornite da Maggioli spa. Attraverso la piattaforma "Syllabus per la formazione digitale", alla quale la Provincia di Lecce ha aderito, sono proseguiti i corsi già avviati. Sono stati erogati corsi di formazione specialistica in materia di progettazione europea, comunicazione, qualità dei servizi pubblici, personale e organizzazione, gestione del documento informatico, gestione delle risorse umane, leadership e management, anticorruzione, contabilità avanzata e novità del Codice della strada. È stata garantita la formazione agli addetti della Polizia provinciale che rivestono la qualifica di Agenti di Pubblica Sicurezza mediante un corso presso il Poligono di tiro.

Obiettivo 3 - Conciliazione dei tempi di vita-lavoro

Nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è inserita la disciplina del lavoro agile e l'Ente ha continuato a garantire forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio dei dipendenti. In data 18.12.2023 è stato sottoscritto il Contratto decentrato

integrativo del personale dipendente, che ha ampliato le attuali fasce di flessibilità, demandando all'Amministrazione l'individuazione della casistica che può dare luogo alla concessione dell'orario flessibile. In attuazione di tale disposizione, l'Amministrazione ha approvato la nuova disciplina dell'orario di lavoro con l'introduzione di una fascia di flessibilità giornaliera di due ore, sia in ingresso che in uscita, per qualunque ragione di carattere personale, sociale, familiare, ivi comprese le esigenze di trasporto extra-urbano. E' previsto che il lavoro agile, quale strumento organizzativo di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, sia regolato dagli accordi individuali, sottoscritti tra lavoratore e dirigente, che disciplinano nel dettaglio gli obiettivi e le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Per tutto il 2023, il lavoro agile è stato anche utilizzato come specifica misura di tutela per i lavoratori "fragili" per i quali era previsto dalla legge lo svolgimento obbligatorio della prestazione lavorativa in tale modalità. Il superamento della contingenza pandemica (dichiarata conclusa dall'Organizzazione Mondiale della Sanità in data 5 maggio 2023) ha fatto venir meno l'obbligatorietà del lavoro agile per tali lavoratori. Tuttavia il Ministro della Pubblica Amministrazione, con la Direttiva del 29 dicembre 2023, allo scopo di sensibilizzare le amministrazioni pubbliche alla salvaguardia dei soggetti esposti a situazione di rischio per la salute, ha raccomandato la necessità di garantire ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza. Nell'ambito del PIAO è stata introdotta la possibilità di estendere nell'accordo individuale il numero di giornate settimanali in lavoro agile, da due a tre giorni, per i lavoratori che documentino gravi problemi di salute o ragioni di carattere personale e familiare cui non possono far fronte con altro strumento normativo.

Azioni positive da attuare nel triennio 2025-2027

Nel Piano per il triennio 2025 – 2027, in continuità con il precedente, si confermano i tre macro-obiettivi generali, con l'indicazione dei soggetti che saranno coinvolti nelle azioni positive previste.

Obiettivo 1 – Promozione della cultura di genere e contrasto alle discriminazioni

- Azione 1: Continuare a promuovere il rispetto della parità di genere negli eventi di comunicazione pubblica patrocinati dall'Ente, in attuazione a quanto previsto dal

Protocollo d'intesa "No women no panel", sottoscritto con Rai, Comune di Lecce e Università del Salento;

- Azione 2: Promuovere, anche in collaborazione con soggetti esterni, incontri, in presenza e a distanza, sulla cultura di genere e sul superamento degli stereotipi, sui temi delle molestie e del contrasto alle discriminazioni sul luogo di lavoro, estendendoli eventualmente anche al personale dei Comuni del territorio provinciale.
- Azione 3: Vigilare sul pieno rispetto della normativa esistente in tema di pari opportunità di accesso al lavoro, e in particolare sul fatto che in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari almeno ad un terzo, salva motivata impossibilità; nei bandi di selezione per l'assunzione o la progressione di carriera del personale sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata ogni discriminazione nei confronti delle donne; sia assicurato ugual diritto nelle assunzioni a tempo indeterminato al lavoratore e alla lavoratrice che in precedenza, per l'espletamento della stessa o equivalente mansione, abbiano trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a part-time. Assicurare la partecipazione alle prove concorsuali, senza pregiudizio alcuno, alle candidate che risultino impossibilitate al rispetto del calendario previsto dal bando a causa dello stato di gravidanza o allattamento, anche attraverso lo svolgimento di prove asincrone e, in ogni caso, la disponibilità di appositi spazi per consentire l'allattamento.
- Azione 4: Proseguire, in collaborazione con l'Ufficio della Consigliera di parità e il Cug provinciale, l'attività volta a promuovere l'istituzione dei Cug presso i Comuni del territorio provinciale.
- Azione 5 - Garantire il continuo aggiornamento della sezione tematica del sito web istituzionale dedicata alle Pari opportunità e delle sezioni dedicate alla Consigliera di parità della Provincia di Lecce e alla Commissione Pari opportunità provinciale.
- Azione 6: Migliorare l'inclusione delle persone con disabilità anche attraverso l'introduzione nei corsi al management specifici insegnamenti sull'eliminazione di barriere fisiche e comportamentali. Attivare corsi di formazione specifici per tutti i dipendenti su come eliminare le "barriere" comportamentali.

- Azione 7: Collaborare alla realizzazione dei progetti rivolti alle scuole del territorio finalizzati a sensibilizzare e informare i giovani sui temi delle pari opportunità e del contrasto agli stereotipi e alle discriminazioni (5^a edizione del concorso di idee “Corti di genere”, in collaborazione con Cpo provinciale e Università del Salento; Progetto di orientamento integrato “Parità di genere nel lavoro: donne, lavoro e inclusione” promosso dalla Consigliera di parità).

Soggetti coinvolti: Servizio Risorse umane e Pari opportunità - Ufficio Pari opportunità, Servizio Sistemi Informatici e Innovazione digitale, Ufficio Stampa, Urp, Cug, Ufficio della Consigliera di parità, Cpo provinciale.

Obiettivo 2 - Benessere organizzativo e formazione

- Azione 1: Avviare un’attività di indagine all’interno dell’Ente sul tema dello sviluppo del personale in ottica di genere attraverso un questionario di auto-analisi organizzativa. La raccolta dei dati, elaborati in base all’età, al genere, agli studi effettuati, al profilo professionale ecc., consentirà di individuare gli eventuali ambiti di criticità su cui intervenire con scelte di miglioramento organizzativo. La successiva lettura e analisi dell’organizzazione, in particolare, sarà utile a sensibilizzare tutta l’organizzazione sulle tematiche legate al genere; valorizzare le differenze di genere nelle politiche di sviluppo del personale; sviluppare la consapevolezza che una lettura di genere conviene e valorizza tutte le donne e gli uomini dell’organizzazione potenziando efficacia ed efficienza dell’amministrazione stessa.

Soggetti coinvolti: Direzione generale e Ufficio Statistica, Segretario Generale, Servizio Risorse umane e Pari opportunità, Servizio Sicurezza sul Lavoro, Cug.

- Azione 2: Promuovere la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione per il contrasto alla violenza contro le donne, utilizzando anche gli strumenti messi a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica (tra cui il corso “Riforma – Mentis” erogato sulla piattaforma Syllabus). Prevedere appositi moduli formativi sul ruolo e sulle funzioni della Consigliera di parità quale garante dell’attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro, favorendo la partecipazione di tutto il personale, soprattutto maschile. Attivare un percorso di collaborazione anche con l’Università del Salento al fine di realizzare corsi di formazione

rivolti a tutti i dipendenti, in particolare sul linguaggio di genere nella redazione degli atti amministrativi.

- Azione 3: Proseguire i percorsi di formazione per il personale avviati attraverso Syllabus – nuovo portale per la formazione e lo sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrative promosse dal PNRR, in linea con le Direttive del Ministro della Pubblica Amministrazione del 24 marzo 2023 e del 16 gennaio 2025, e quelli erogati attraverso il bando “Per formaPA” del Dipartimento della Funzione Pubblica e di Inps Valore PA. Continuare a garantire la formazione obbligatoria sia in materia di privacy che di trasparenza e prevenzione della corruzione e la formazione obbligatoria per neoassunti su Etica e Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici. Rafforzare le competenze informatiche di base del personale, anche avvalendosi delle professionalità interne, al fine di colmare eventuale divario digitale tra i dipendenti dell’Ente.
- Azione 4: prevedere annualmente, con il coinvolgimento dei responsabili, la realizzazione di un piano della formazione che prediliga, ove possibile, percorsi formativi trasversali tra servizi.
- Azione 5: coinvolgere i dipendenti nel miglioramento della definizione dei percorsi formativi tramite un sistema di valutazione della formazione ottenuta.
- Azione 6: promuovere la creazione di una banca dati completa della formazione effettuata, che consenta l’estrpolazione di dati statistici anche in relazione alla parità di genere nel coinvolgimento dei dipendenti.
- Azione 7: conservare nei fascicoli dei dipendenti gli attestati relativi alla formazione ottenuta.

Soggetti coinvolti: Direzione generale, Segretario generale, Servizio Risorse umane e Pari opportunità, Servizio Sistemi Informatici e Innovazione digitale, Servizio Sicurezza sul lavoro, Cug, Ufficio della Consigliera di parità.

Obiettivo 3 – Conciliazione dei tempi di vita-lavoro

- Azione 1: Al fine di promuovere l’equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro, proseguire nelle azioni già intraprese con la disciplina dell’orario di lavoro, approvata con provvedimento del Presidente n. 15 del 4/03/2025, con la concessione dell’orario flessibile

giornaliero di due ore, sia in ingresso che in uscita, per qualunque ragione di carattere personale, sociale, familiare, ivi comprese le esigenze di trasporto extra-urbano, in base alla nuova disciplina approvata dall'Amministrazione. Favorire l'utilizzo dei congedi parentali attraverso una corretta informazione.

- Azione 2: Nei casi richiesti, estendere nell'accordo individuale sottoscritto tra lavoratore e dirigente, che disciplina nel dettaglio gli obiettivi e le modalità di svolgimento del lavoro agile, il numero di giornate settimanali in lavoro agile, da due a tre giorni, per i lavoratori che documentino gravi problemi di salute o ragioni di carattere personale e familiare cui non possono far fronte con altro strumento normativo.
- Azione 3: Dare ai dipendenti che rientrano da periodi di assenza connessi a motivi familiari, o di salute, la possibilità di concordare le modalità di impiego lavorativo che consentano di contemplare al meglio le esigenze personali con quelle di servizio.
- Azione positiva 4: Attivare, ove richiesto, percorsi di reinserimento professionale nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.
- Azione 5: Nell'assegnazione di particolari agevolazioni orarie, tra le quali ad esempio il part time, favorire innanzitutto i dipendenti che, nell'ordine, posseggono esigenze di tutela dell'handicap e di carichi familiari.
- Azione 6: Diffondere le normative e le regole dell'Ente in materia di orario di lavoro per la tutela della genitorialità e delle persone con disabilità, informando il personale sulla normativa nazionale e specifica dell'Ente relativa alla maternità e alla paternità. Favorire il personale di sesso maschile a fruire delle misure previste per conciliazione vita-lavoro e accudimento dei figli.
- Azione 7: garantire consulenza ai dipendenti in materia di permessi agevolando la gestione del tempo casa/lavoro, evitando conflitti che non favorirebbero né la serenità personale né la produttività.

Soggetti coinvolti: Direzione generale, Segretario generale, Servizio Risorse Umane e Pari Opportunità e tutti i Servizi dell'Ente, Cug.

Nel corso del triennio, l'attuazione delle attività previste dal presente Piano sarà oggetto di monitoraggio e di adeguamento, particolarmente in occasione dell'aggiornamento annuale, previsto dalla Direttiva n. 2/2019.

L'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive contenute nel presente Piano competerà prioritariamente al Cug, che potrà proporre eventuali modifiche e integrazioni da apportare in occasione dell'approvazione del prossimo Piano triennale di Azioni positive.

Durata e diffusione del Piano

Il presente Piano delle Azioni Positive ha durata triennale e sarà pubblicato sul sito web istituzionale della Provincia di Lecce, sezione Pari opportunità, e comunicato ai dipendenti tramite la rete interna intranet.

Sottosezione 3.3 – Organizzazione Del Lavoro Agile

In questa Sottosezione sono indicati la strategia e gli obiettivi di sviluppo del modello di organizzazione del lavoro agile adottato dalla Provincia di Lecce nel rispetto delle “Linee Guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche” del Dipartimento della Funzione Pubblica del dicembre 2021 e della Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023 in materia di lavoro agile.

1. Finalità e obiettivi

L'attivazione del lavoro agile nella Provincia di Lecce risponde ed è funzionale alle seguenti finalità:

- introduzione di nuove soluzioni organizzative idonee a favorire lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e, al tempo stesso, finalizzata all'incremento della produttività e dell'efficienza;
- garanzia per le pari opportunità e potenziamento delle misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
- miglioramento dell'integrazione lavorativa dei soggetti che, per cause dovute a condizioni di disabilità o di fragilità, ovvero in ragione di altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, la presenza fisica in ufficio possa risultare gravosa o comunque problematica.

Per il conseguimento delle finalità sono programmati i seguenti obiettivi:

- 1.1. collocazione in lavoro agile dei dipendenti che lavorano su **attività che possono essere svolte in modalità agile** che si trovano nelle seguenti condizioni:
- 1.2. personale con figli minori di anni 12;
- 1.3. personale con figli in condizione di handicap grave riconosciuto ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992;
- 1.4. lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità;
- 1.5. personale in condizione di handicap grave riconosciuto ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992;
- 1.6. personale che documenti condizioni di fragilità con esposizione di rischio per la salute;
- 1.7. personale che per gravi, motivate e documentate esigenze di carattere personale e familiare, cui non può far fronte con gli istituti normativi e contrattuali previsti per tale finalità (ferie pregresse e permessi), necessiti di una maggiore flessibilità lavorativa per conciliare vita e lavoro;
- 1.8. esclusione assoluta di ogni penalizzazione ai fini del riconoscimento di professionalità e progressione di carriera;
- 1.9. alternanza del lavoro agile e del lavoro in presenza, anche al fine di tenere vivo il senso di appartenenza alla comunità di lavoro e di non indebolire i legami sociali tra i dipendenti: **le giornate in lavoro agile non possono essere superiori a tre a settimana.**

2. Misure organizzative

Si individuano le seguenti misure di carattere organizzativo:

- mappatura dei processi di lavoro al fine di individuare le attività che possono essere svolte da remoto;
- Procedimento per l'accesso al lavoro agile

2.1 Mappatura dei processi

I processi lavorabili in modalità agile devono avere le seguenti caratteristiche:

- le attività affidate al dipendente non richiedono la costante presenza fisica in ufficio;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- la prestazione lavorativa può essere organizzata e gestita in autonomia dal dipendente, in funzione del raggiungimento degli obiettivi prefissati, assegnati ad inizio anno ed eventualmente aggiunti in corso d'anno;
- è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- è nella disponibilità del dipendente, o in alternativa fornita dall'Amministrazione, la strumentazione informatica idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza è compatibile con le esigenze organizzative e gestionale dell'ufficio di assegnazione del dipendente e garantisce livelli di produttività e di efficienza analoghi a quelli che caratterizzano il lavoro in presenza.

La mappatura è effettuata per ciascun Servizio dai rispettivi Dirigenti.

Procedimento per l'accesso al lavoro agile

L'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione dell'accordo individuale tra il dipendente e il Dirigente del Servizio di assegnazione, su domanda del dipendente stesso.

Si prevede il seguente procedimento:

- presentazione della richiesta di lavoro agile da parte del dipendente al Dirigente con proposta del calendario settimanale e della durata dell'accordo, secondo il modello predefinito **Allegato E**;
- valutazione della richiesta da parte del Dirigente, sentito il Funzionario responsabile dell'Ufficio, con possibilità di proporre modifiche al calendario e alla durata richiesti;
- formalizzazione dell'accordo individuale, secondo il format predefinito **Allegato E**;

- inoltre a cura del Dirigente dell'accordo al Servizio delle Risorse Umane per gli adempimenti di propria competenza.

3. Strumenti di rilevazione e verifica dei risultati conseguiti

Nell'ambito del sistema di valutazione saranno assegnati obiettivi che tengano conto della specificità del lavoro agile e del maggior livello di autonomia del dipendente nello svolgimento della sua prestazione lavorativa.

L' **Allegato E** contiene lo "Schema di Domanda e Schema di Accordo Individuale di Lavoro Agile".

Sottosezione 3.4 – Piano Triennale Dei Fabbisogno Di Personale

Lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno è indispensabile per una corretta pianificazione delle politiche del personale e del reclutamento di nuove risorse, in correlazione alla programmazione strategica dell'Ente contenuta nel presente documento.

Il Programma del fabbisogno del personale, pertanto, in coerenza con la programmazione complessivamente intesa, tiene conto:

- della sezione n. 2 “Valore pubblico, performance e anticorruzione” del presente documento;
- delle proposte rilevate dai Dirigenti, secondo le direttive impartite dal Direttore Generale;
- del Bilancio di previsione 2025/2027 e del Documento Unico di Programmazione 2025/2027 approvati con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 2 del 20/01/2025;
- della rideterminazione della dotazione organica, quale valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e somma del personale in servizio e di quello da assumere sulla base del fabbisogno rilevato in coerenza con la Direttiva della Presidenza del Consiglio di Ministri, prot. n. 4257 del 19 marzo 2018 contenente le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;
- dell'attuale quadro legislativo e finanziario in materia di reclutamento delle risorse umane.

Il Programma del Fabbisogno è l'asse portante sul quale fondare le scelte strategiche dell'Ente, in quanto è grazie al capitale umano che si determina il successo di qualunque politica pubblica di servizio al cittadino e alle imprese, attraverso specifici percorsi di reclutamento, formazione, valorizzazione, organizzazione del lavoro e responsabilità.

Rappresentazione della consistenza del personale in servizio

Si riportano le unità in servizio al 1° febbraio 2025, conteggiate a seguito del completamento delle nuove assunzioni previste nei Piani 2023 e 2024 e delle cessazioni del personale intervenute tra il 1/1/2024 e il 31/01/2025:

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO AL 01.02.2025	
Area Operatori <i>di cui n. 58 part-time</i>	63
Area Operatori Esperti	22
Area Istruttori <i>di cui n. 1 part-time</i>	86
Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni <i>di cui n. 1 part-time</i>	106**
Dirigenti	6*
Totale	283

* di cui n. 1 dirigente in aspettativa per incarico presso altra Pubblica Amministrazione

** di cui n. 3 funzionari in aspettativa per incarico dirigenziale

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO IN SERVIZIO AL 01.02.2025
Direttore Generale
Capo di Gabinetto (part-time 50%)
n. 2 Dirigenti art. 110, c. 1 del TUEL – Funzionari dell’Ente
n. 1 Funzionario Esperto tecnico - PNRR
n. 2 Istruttori (part-time 50%) Ufficio del Presidente ex art. 90 TUEL

Interventi a favore della disabilità

In materia di inclusione lavorativa dei soggetti svantaggiati nel pubblico impiego con il D. Lgs n. 75/2017 sono state introdotte alcune novità a favore della disabilità.

Gli artt. 39, 39bis e 39 ter del T.U.P.I. sanciscono l’obbligo di assunzioni a favore dei disabili in attuazione delle legge n. 68/1999; istituisce la Consulta Nazionale con compiti di programmazione di progetti di inserimento di inserimento dei soggetti svantaggiati, di proposta e di controllo; prevede la nomina all’interno delle pubbliche amministrazioni con più di 200 dipendenti di un responsabile dei processi di inserimento mirato; prevede un monitoraggio costante sull’applicazione della legge n. 68/1999.

Si espongono i dati relativi al rispetto delle quote d’obbligo imposte dalla legge n. 68/1999, così come si evince dal prospetto informativo inviato ai sensi dell’art. 9, comma 6, della Legge n. 68/1999:

PROSPETTO QUOTE D’OBBLIGO EX. L 68/1999 ALLA DATA DEL 31.12.2024	
N. Lavoratori - base computo art 3 e art 18	193

Quota riserva disabili art. 1	14
Quota riserva categorie protette art. 18	2
N. Lavoratori disabili in servizio art. 1	14
N. Lavoratori categorie protette in servizio art. 18	4
Numero scoperture disabili	0
Numero scoperture categorie protette	0

Cessazioni programmate 2025-2027

La tabella CESSAZIONI PROGRAMMATE TRIENNIO 2025-2027 fotografa le cessazioni già verificatesi e la stima di quelle programmate, sulla base delle dimissioni rassegnate dal personale dipendente, nonché sulla base della lettura delle disposizioni vigenti che dispongono, rispettivamente, l'obbligo e la facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro, previa ricostruzione del fascicolo previdenziale del dipendente.

CESSAZIONI PROGRAMMATE 2025 – 2026 – 2027								
SERVIZIO	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	2025		2026		2027	
			N. unità	Importo	N. unità	Importo	N. unità	Importo
Edilizia e Programmazione e Rete Scolastica, Patrimonio	Funzionari e E.Q.	Ingegnere	1	33.152,67				
	Funzionari e E.Q.	Specialista Attività Professionali	1	33.152,67				
	Istruttori	Istruttore Tecnico Specialistico	1	30.550,52				
	Istruttori	Istruttore Amministrativo					1	30.550,52
	Dirigente	Dirigente			1	61.846,43		
	Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo			1	27.180,84		
Avvocatura	Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile	1	30.550,52				
	Funzionari e E.Q.	Avvocato			2	66.305,34		
Viabilità ed Espropri	Dirigente	Dirigente			1	61.846,43		
	Funzionari e E.Q.	Specialista Attività Professionali	1	33.152,67			2	66.305,34
	Operatori	Operatore Servizi Ausiliari			1	2.265,57		
	Operatori Esperti	Collaboratore Tecnico Manutentivio					2	54.361,69
		Collaboratore Tecnico di Sorveglianza	1	27.180,84				
Risorse Umane e Pari Opportunità	Istruttori	Istruttore Amministrativo					2	61.101,05
	Operatori	Operatore Servizi Ausiliari	1	26.101,07				
Presidenza, Direzione Generale, Organizzazione e Controlli	Istruttori	Istruttore Tecnico	1	30.550,52				
Pianificazione Territoriale ed Edilizia Sismica	Funzionari e E.Q.	Ingegnere			1	33.152,67		
Corpo Polizia Provinciale	Istruttori	Agente di Polizia Locale			2	64.745,24		
	Operatori	Operatore Servizi Ausiliari			1	1.793,58		
Governance Strategica e del PNRR Promozione Territoriale Welfare	Operatori	Operatore Servizi Ausiliari						
Sicurezza sul Lavoro	Istruttori	Istruttore Amministrativo					1	30.550,52
Politiche Europee	Dirigente						1	61.846,43
	Funzionari e E.Q.	Specialista Giuridico Amministrativo					1	33.152,67
	Istruttori	Coordinatore Autisti - Agente Polizia Provinciale					1	32.372,62
	Operatori	Operatore Servizi Ausiliari	2	3.587,16	2	3.587,16	3	5.380,74
	Operatori Esperti	Centralinista			1	27.180,84		
Risorse Finanziarie	Dirigente	Dirigente			1	61.846,43		
	Funzionari e E.Q.	Specialista Economico Finanziario					1	33.152,67
Segreteria Generale	Funzionari e E.Q.	Specialista Amministrativo Contabile					1	33.152,67
Appalti e Contratti	Dirigente	Dirigente	1	61.846,43				
TOTALI				309.825,08		411.750,55		441.926,92

Presupposti per procedere a nuove assunzioni e vincoli in materia di spesa del personale

Con specifico riferimento ai vincoli in materia di personale e ai limiti normativi di contenimento della spesa, si richiamano:

a. VERIFICA DELL'ASSENZA DI POSIZIONI PROFESSIONALI IN SOVRANNUMERO

I presupposti ordinari per procedere ad assunzioni vanno individuati in primis nell'art. 33, commi 1 e 2 del D. Lgs 30.3.2001, n. 165 il quale stabilisce che: "Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere."

Al fine di ottemperare all'obbligo previsto dalla predetta norma, Il Direttore Generale, previa valutazione della situazione finanziaria dell'Ente e verifica con i competenti dirigenti, ha provveduto ad effettuare una ricognizione della dotazione organica e del personale assegnato alle singole unità operative, delle competenze attribuite alle medesime, delle modalità di gestione dei servizi e delle situazioni di eccedenza e di fabbisogno di personale, funzionale alla definizione dell'assetto organizzativo della Provincia.

Detta ricognizione è stata effettuata osservando le seguenti indicazioni:

- analisi delle priorità strategiche e degli obiettivi affidati alla struttura di riferimento;
- analisi della struttura organizzativa interna con riferimento alle funzioni istituzionali assegnate alle varie articolazioni organizzative e analisi contestuale dell'organico in dotazione;
- individuazione delle nuove esigenze di personale in termini di competenze e professionalità per mantenere e/o incrementare il livello dei servizi, con particolare

riferimento ai processi innovativi, tenendo conto dell'attuale dotazione e delle previste cessazioni nel triennio;

- eventuale rilevazione di eccedenze di personale eventualmente destinabile ad altri Servizi.

Esiti della ricognizione e valutazioni conseguenti

Si conferma la ricognizione effettuata in sede di PIAO 2024/2026 e si dà atto dell'assenza di personale in sovrannumero/eccedenza in tutti i servizi dell'Ente.

Si prende atto che in data 31/08/2025 cesserà un Dirigente amministrativo e pertanto è necessario procedere alla sua sostituzione.

b. ASSENZA DELLO STATO DI DEFICIARIETA' STRUTTURALE E DI DISSESTO E RISPETTO TERMINI

Il ricorso ad assunzioni di personale a qualunque titolo e con qualunque tipologia contrattuale è subordinato al rispetto del vincolo di finanza pubblica che coincide con gli equilibri ordinari di bilancio, disciplinati dall'armonizzazione contabile (D. Lgs n. 118/2011) e dal TUEL.

L'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. n. 113/2016, come modificato dall'art. 1, comma 904 della legge n. 145/2018 e dall'art. 3-ter, comma 1 del D.L. 80/2021, prevede il rispetto dei termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009.

c. VINCOLI ORDINAMENTALI IN TEMA DI ASSUNZIONI

La corretta tenuta della piattaforma elettronica al fine della certificazione dei crediti ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008 (convertito con legge n. 2/2009), costituisce condizione indispensabile per procedere ad assunzioni di personale.

L'art. 10 del D.M. 30 giugno 2022 n. 132 prevede che in caso di mancata adozione del Piano integrato di attività e organizzazione trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (divieto di assunzione di

personale oltre al divieto di conferimento di incarichi di consulenza e collaborazione e di erogazione dell'indennità di risultato ai dirigenti).

d. RISPETTO DEL TETTO DELLA SPESA DEL PERSONALE

Per la Provincia di Lecce il limite di spesa del personale di cui all'art. 1, commi 557 e ss., della legge 296/2006 è così quantificato:

limite relativo alla spesa media del triennio 2011-2013 quantificata in **€ 21.745.366,09**

	Media 2011/2013	Rendiconto 2023
Spese macroaggregato 101	€ 23.968.060,71	11.237.956,74
Spese macroaggregato 103	€ 436.349,72	0,00
Irap macroaggregato 102	€ 1.527.202,05	717.374,36
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo		
Altre spese: rimborsi personale in comando presso l'Ente		5.760,00
Altre spese: da specificare.....		
Altre spese: da specificare.....		
Totale spese di personale (A)	€ 25.931.612,48	11.961.091,10
(-) Componenti escluse (B)	€ 4.186.246,39	1.963.148,06
(-) Altre componenti escluse:		
di cui rinnovi contrattuali		
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	€ 21.745.366,09	9.997.943,04
<i>(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562</i>		

Il tetto di spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557 e ss L. 296/2006 per il triennio 2025-2027 è rispettato in considerazione dei seguenti elementi:

- a) la spesa di personale quantificata nel rendiconto 2023 si contrarrà per effetto delle cessazioni ad oggi programmate nel triennio di complessive n. 41 unità;
- b) gli incrementi di spesa derivanti dall'applicazione dei rinnovi contrattuali sono esclusi dal computo della spesa del personale;
- c) la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato non va considerata ai fini della verifica del rispetto del tetto di spesa, per espressa previsione dell'art. 7 D.M. 11.1.2022.

In particolare per il triennio 2025-2027 la spesa del personale subirà la seguente evoluzione:

	Media 2011/2013	Previsione	Previsione	Previsione
	2008 per enti non soggetti al patto	2025	2026	2027
Spese macroaggregato 101	24.207.411,76	12.307.299,00	11.291.299,00	11.912.799,00
Spese macroaggregato 103	196.998,67	0	0	0
Irap macroaggregato 102	1.527.202,05	817.083,00	783.233,00	780.883,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	0	0	0	0
Altre spese: da specificare.....	0	0	0	0
Altre spese: da specificare.....	0	0	0	0
Altre spese: da specificare.....	0	0	0	0
Totale spese di personale (A)	25.931.612,48	13.124.382,00	12.074.532,00	12.693.682,00
(-) Componenti escluse (B)	4.186.246,39	1.811.123,47	1.734.210,96	1.865.728,66
(-) maggior spesa per personale a tempo indet. Artt. 4-5 DM 11.1.2022 (C)		706.700,00	828.850,00	992.000,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	21.745.366,09	10.606.558,53	9.511.471,04	9.835.953,34
<small>(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)</small>				

Il principio di sostenibilità finanziaria – spazi finanziari per assunzioni a tempo indeterminato

Il decreto ministeriale, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 49 del 28 febbraio 2022, rappresenta un importante momento di svolta per le Province e le Città Metropolitane poiché allinea anche questi enti al criterio di sostenibilità finanziaria, che supera il concetto della “capacità assunzionale” basato sul principio del turn over di cui all’art. 3, comma 5-sexies del D.L. n. 90/2014.

Vengono individuati i criteri per stabilire quando e in che misura le province possono assumere nuovo personale a tempo indeterminato a decorrere dal 1° gennaio 2022, nel rispetto delle tre condizioni seguenti:

- a) adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 4, comma 3);
- b) rispetto dell’equilibrio pluriennale di bilancio, asseverato dall’organo di revisione (art. 4, comma 3);
- c) rispetto dei valori soglia di massima spesa del personale, individuati per fascia demografica e determinati dal rapporto tra spesa complessiva del personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi (e al netto dell’Irap), come rilevata nell’ultimo rendiconto approvato, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all’ultima annualità considerata.

In particolare, il nuovo decreto ministeriale prevede che, a partire dal 1° gennaio 2022, 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 dallo schema di decreto:

- Province con meno di 250.000 abitanti, 20,8 per cento;
- Province da 250.000 a 349.999 abitanti, 19,1 per cento;
- Province da 350.000 a 449.999 abitanti, 19,1 per cento;
- Province da 450.000 a 699.999 abitanti, 19,7 per cento;
- Province con 700.000 abitanti e oltre, 13,9 per cento.

La Provincia di Lecce rientra nella fascia e) relativa agli enti con più di 700.000,00 abitanti, per i quali è previsto il rispetto del valore soglia nella misura del 13,90%.

La tabella SOSTENIBILITA' FINANZIARIA rappresenta i valori economici, sulla base dei quali verificare il rispetto del valore soglia, ai fini dell'incremento della spesa di personale a far data 1° gennaio 2025, tenuto conto che l'ultimo rendiconto approvato è quello riferito all'annualità 2023.

In particolare la Provincia di Lecce rispetta il valore soglia dell'incidenza della spesa di personale sull'entrate correnti dell'ultimo triennio al netto del F.C.D.E.

Sostenibilità finanziaria - D.M. 11.01.2022

Tabella art. 4 D.M - valori soglia massima spesa del personale/entrate correnti

Popolazione	Fascia	Soglia
< 250.000	a	20,08%
250.000-349.999	b	19,10%
350.000-449.999	c	19,10%
450.000-699.999	d	19,70%
700.000>	e	13,90%

	Popolazione	Fascia
Dati generali dell'Ente	770.078	e

Calcolo rapporto spese di personale/media entrate correnti al netto del F.C.D.E.

Spesa di personale Rendiconto 2023 (a)	10.676.774,02
Entrate correnti Rendiconto 2021	93.035.335,19
Entrate correnti Rendiconto 2022	78.862.607,36
Entrate correnti Rendiconto 2023	119.910.635,52
Media entrate correnti ultimo triennio (b)	97.269.526,02
F.C.D.E. Bilancio di Previsione 2023 (c)	782.609,00
Media entrate correnti al netto del F.C.D.E. (d=b-c)	96.486.917,02
Percentuale anno ____ (a/d)	11,07%

Obiettivo	
Non superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti al netto del F.C.D.E.	13,90%

Calcolo spazi finanziari assunzionali

Media entrate correnti (2021/2023) al netto del FCDE x 13,90%	13.411.681,47
Spesa di personale 2023	10.676.774,02
Spazi assunzionali	2.734.907,45

Piano assunzioni anno 2025

Assunzioni a tempo indeterminato

Per l'anno 2025, sulla base delle esigenze segnalate dai dirigenti e di una valutazione complessiva dell'assetto organizzativo della Provincia, si prevede l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

AREA	N.	REGIME ORARIO	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO ANNUO	COSTO RILEVANTE AI FINI ASSUNZIONALI
Dirigenti	2	Full-time	Dirigenti amministrativi	Selezione pubblica**	131.953,3	123.692,9
Area dei Funzionari	4	Full-time	Specialista amm.-cont.	Progressione di carriera tra le aree - art. 13, commi 6 e ss, del CCNL 2019/2021*	8.327,81 *	7.806,44*
Area dei Funzionari	3	Full-time	n. 1 Architetto n. 1 Geologo n. 1 Ingegnere	Trasformazione a tempo pieno del contratto di lavoro a tempo parziale	53.050,17	49.729,01
Area degli Operatori	4	Part-time 24 ore settimanali	Operatore tecnico-manutentivo	Incremento prestazione lavorativa da n. 12 a n. 24 ore settimanali	37.125,62	34.801,42
Totale spesa annua per nuove assunzioni 2025					230.456,93	216.029,74

(*) nell'ambito delle assunzioni programmate per l'anno 2023, le progressioni verticali in deroga (previste dall'art. 13, commi 6-8, CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001) sono integralmente finanziate mediante utilizzo delle risorse stanziare ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022).

(**) n. 1 posto riservato al personale dirigenziale in servizio presso l'Ente in possesso dei requisiti di cui all'art. 28, comma 1-bis, del D.L. n. 75/2023, convertito con legge n. 112/2023.

Si dà atto che:

- la trasformazione a tempo pieno dei n. 3 Funzionari e l'incremento della prestazione lavorativa a 24 ore settimanali degli Operatori tecnico-manutentivi sono stati completati con decorrenza 1° gennaio 2025;
- la procedura di progressione di carriera di n. 4 Funzionari è stata completata con decorrenza 1° febbraio 2025.

I valori economici espressi nella tabella precedente e nelle seguenti si riferiscono alle componenti di spesa previste dall'art. 2, comma 1, lett. a) del D.M. 11.01.2022.

Piano assunzioni anno 2026

Assunzioni a tempo indeterminato

Per l'anno 2026 si confermano le previsioni del PIAO 2024-2024:

AREA	N.	REGIME ORARIO	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO ANNUO	COSTO RILEVANTE AI FINI ASSUNZIONALI
Area dei Dirigenti	3	Full time	Dirigente amministrativo/tecnico	Selezione pubblica*	197.929,97	185.539,30
Totale spesa annua per assunzioni Piano 2026					197.929,97	185.539,30

(*) n. 1 posto riservato al personale dirigenziale in servizio presso l'Ente in possesso dei requisiti di cui all'art. 28, comma 1-bis, del D.L. n. 75/2023, convertito con legge n. 112/2023.

Programmazione 2027

Per l'anno 2027 l'Ente si riserva di programmare nuove assunzioni con trasformazione a tempo pieno dei contratti di lavoro a tempo parziale, procedure di progressioni di carriera e nuove selezioni pubbliche in ragione delle esigenze organizzative che si manifesteranno con le cessazioni del personale e l'approvazione della riforma istituzionale dell'ordinamento delle Province.

Personale a tempo determinato

A decorrere dal 1° gennaio 2022 la Provincia di Lecce può procedere ad assunzioni a tempo determinato nel limite della spesa del 2009 sostenuta per le stesse finalità (art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 convertito dalla legge n. 122/2010) fissato in € 780.189,26.

I soggetti attuatori del PNRR possono effettuare assunzioni straordinarie di personale a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione attingendo dalle risorse del PNRR, secondo la disciplina di cui all'art. 1 del D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 136/2021, e della circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 4/2022.

In dettaglio la normativa richiamata ha introdotto la possibilità per le amministrazioni titolari dei singoli interventi previsti nel PNRR di imputare nel relativo quadro economico del progetto i costi per il personale assunto a tempo determinato e specificamente destinato alla realizzazione dei progetti di cui le medesime amministrazioni hanno la diretta titolarità di attuazione.

I contratti possono essere stipulati per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non oltre la durata del progetto e comunque non oltre il 31 dicembre 2026.

Tali assunzioni godono di un regime agevolato, in quanto la spesa di personale che grava sulle voci di costo del quadro economico del progetto:

- a) è effettuata in deroga al limite del lavoro flessibile e a tempo determinato di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 e alla dotazione organica;
- b) non rileva ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006;
- c) non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019;
- d) rientra in un budget extra aggiuntivo determinato dalla media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti al netto del FCDE, moltiplicata per la percentuale dello 0,3% (tabella dettata dalle percentuali previste nel D.L. n. 152/2021, convertito in L. n. 233/2021).

Attualmente sono in corso i seguenti contratti a tempo determinato:

- Direttore Generale;

- n. 3 unità per l'Ufficio del Presidente ex art. 90 del TUEL: Capo di Gabinetto e n. 2 Istruttori, entrambi a tempo parziale;
- n. 2 contratti ex art. 110, comma 1, del TUEL per gli incarichi dirigenziali dei servizi "Pianificazione Territoriale ed Edilizia Sismica" e "Governance Strategica e del PNRR, Promozione Territoriale e Welfare";
- n. 1 Funzionario esperto tecnico, per l'attuazione PNRR, con oneri finanziari a carico dell'Agenzia per la Coesione Territoriale, Programma Azione Complementare PON GOV 2014-2021.

Si specifica che i contratti dei dirigenti a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del TUEL (entro dotazione organica), non rientrano nel suddetto limite del tetto di spesa del 2009, poiché coprono fabbisogni continuativi di organico e trovano un loro limite espresso del 30% della dotazione organica dirigenziale, fermi restando il limite della spesa potenziale massima, costituita dal valore medio della spesa del personale del triennio 2011/2013 ai sensi dell'art. 1, commi 557 e ss, della legge n. 296/2006.

L'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 infatti prevede espressamente che "Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267".

Il ricorso al personale da assumere a tempo determinato avverrà nel rispetto delle prescrizioni contenute nell'art. 36 D.Lgs n. 165/2001 e, quindi, soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale o per ragioni sostitutive di personale assente, nei limiti della spesa sostenuta nel 2009.

Verifica della sostenibilità finanziaria nel triennio 2025/2027

La tabella VERIFICA SOSTENIBILITA' FINANZIARIA TRIENNIO 2024-2026 rappresenta a livello previsionale la sostenibilità della spesa di personale delle assunzioni programmate, riferita alle componenti di cui all'art. 2 comma 1, lett. a) del D.M. 11.1.2022, secondo l'effettiva incidenza sul bilancio di ciascun esercizio finanziario.

Non rilevano nel computo della predetta spesa di personale le somme per incentivi funzioni tecniche e compensi professionali, secondo l'orientamento consolidato giuscontabile (cfr. da ultimo Deliberazione Corte Conti Liguria n. 1/2022).

Anno 2025		Anno 2026		Anno 2027	
Spesa consuntivata 2023	10.676.774,02	Spesa consuntivata 2023	10.676.774,02	Spesa consuntivata 2023	10.676.774,02
Assunzioni 2023 a regime	426.540,95	Assunzioni 2023 a regime	426.540,95	Assunzioni 2023 a regime	426.540,95
Nuove assunzioni 2023 effettuate 2024 a regime	113.694,19	Nuove assunzioni 2023 effettuate 2024 a regime	113.694,19	Nuove assunzioni 2023 effettuate 2024 a regime	113.694,19
Assunzioni 2024 a regime	387.905,11	Assunzioni 2024 a regime	387.905,11	Assunzioni 2024 a regime	387.905,11
Assunzioni 2024 da effettuare nel 2025	40.771,26	Assunzioni 2024 da effettuare nel 2025 a regime	54.361,69	Assunzioni 2024 da effettuare nel 2025 a regime	54.361,69
Assunzioni 2025	132.917,29	Assunzioni 2025 a regime	216.029,74	Assunzioni 2025 a regime	216.029,74
		Assunzioni 2026	30.923,22	Assunzioni 2026 a regime	185.539,30
Cessazioni 2023 a regime	556.779,79	Cessazioni 2023 a regime	556.779,79	Cessazioni 2023 a regime	556.779,79
Cessazioni 2024 a regime	334.450,10	Cessazioni 2024 a regime	334.450,10	Cessazioni 2024 a regime	334.450,10
Cessazioni 2025	139.514,14	Cessazioni 2025 a regime	309.825,08	Cessazioni 2025 a regime	309.825,08
		Cessazioni 2026	224.626,59	Cessazioni 2026 a regime	411.750,55
				Cessazioni 2027	188.828,15
			-		
Totale Spesa 2025	10.747.858,79	Totale Spesa 2026	10.480.547,35	Totale Spesa 2027	10.259.211,33
Limite spesa 2025	13.438.086,26	Limite spesa 2026	13.438.086,26	Limite spesa 2027	13.438.086,26

Dotazione organica

Il valore finanziario del personale in servizio al 01.02.2025 entro dotazione organica ammonta ad € 8.664.039,38 così determinato:

AREA	PROFILI PROFESSIONALI	UNITA'	COSTO ANNUO UNITARIO	VALORE FINANZIARIO
	Capo di Gabinetto (TD Part Time 50%)	1	32.988,33	32.988,33
DIR	Dirigente tecnico	3	65.976,66	197.929,98
	Dirigente amministrativo	3	65.976,66	197.929,98
	Dirigente amministrativo art. 110, c. 1 TUEL	1	65.976,66	65.976,66
	Dirigente tecnico art. 110, c. 1 TUEL	1	65.976,66	65.976,66
Funzionari ed E.Q.	Avvocato	6	35.366,78	212.200,68
	Geologo	1	35.366,78	35.366,78
	Architetto	1	35.366,78	35.366,78
	Specialista amministrativo- contabile	29	35.366,78	1.025.636,62
	Specialista attività professionali	15	35.366,78	530.501,70
	Specialista attività professionali - biologo	4	35.366,78	141.467,12

	Specialista attività professionali - chimico	1	35.366,78	35.366,78
	Specialista attività professionali - pianificatore	1	35.366,78	35.366,78
	Specialista della comunicazione istituzionale	1	35.366,78	35.366,78
	Specialista della transizione digitale	3	35.366,78	106.100,34
	Specialista di vigilanza	5	37.312,71	186.563,55
	Specialista economico-finanziario	11	35.366,78	389.034,58
	Specialista giuridico-amministrativo	5	35.366,78	176.833,90
	Specialista Informatico	3	35.366,78	106.100,34
	Specialista nei rapporti con i media – giornalista pubblico	2	35.366,78	70.733,56
	Specialista Statistico	1	35.366,78	35.366,78
	Ingegnere	14	35.366,78	495.134,92
	Ingegnere part-time	1	17.683,39	17.683,39
Istruttori	Agente di polizia locale	12	35.366,78	424.401,36
	Agente di polizia locale part-time 60%	6	21.220,07	127.320,41
	Autista - agente di polizia provinciale	1	34.524,36	34.524,36
	Istruttore amministrativo	24	32.590,85	782.180,40
	Istruttore amministrativo- contabile	15	32.590,85	488.862,75
	Coordinatore autisti-agente polizia provinciale	1	34.524,36	34.524,36
	Istruttore dell'informazione nei rapporti con i media	1	32.590,85	32.590,85
	Istruttore economico finanziario	3	32.590,85	97.772,55
	Istruttore informatico	2	32.590,85	65.181,70
	Istruttore tecnico	5	32.590,85	162.954,25
	Istruttore tecnico specialistico	9	32.590,85	293.317,65
	Istruttore tecnico specialistico part-time 50%	1	16.295,42	16.295,42
	Istruttore tecnico di sorveglianza	6	32.590,85	195.545,10
	Componenti ufficio Staff (TD) part time 50%	2	16.295,42	32.590,84

Operatori esperti	Collaboratore amministrativo	7	28.996,12	202.972,84
	Collaboratore tecnico di sorveglianza	1	28.996,12	28.996,12
	Collaboratore tecnico-manutentivo	11	28.996,12	318.957,32
	Centralinista	2	28.996,12	57.992,24
	Autista	1	28.996,12	28.996,12
Operatori	Operatore dei servizi ausiliari	4	27.844,22	111.376,88
	Operatore dei servizi ausiliari (part-time 52,78%)	52	14.696,18	764.201,32
	Operatore tecnico-manutentivo	1	27.844,22	27.844,22
	Operatore tecnico-manutentivo (part-time 52,78%)	2	14.696,18	29.392,36
	Operatore tecnico-manutentivo (part-time 66,67%)	4	18.563,74	74.254,97
	TOTALE			8.664.039,38

Ai fini della determinazione della consistenza della dotazione organica per l'anno 2025, occorre aggiungere alla spesa del personale in servizio entro dotazione organica al 01.02.2025 quella relativa alle assunzioni programmate per l'anno 2024 non ancora effettuate (n. 2 Collaboratori tecnico-manutentivi) e quella dei n. 2 Dirigenti amministrativi programmate nel Piano Assunzioni 2025, come da seguente prospetto:

AREA	PROFILI PROFESSIONALI	UNIT A'	COSTO ANNUO UNITARIO	VALORE FINANZIARIO
Dirigenti	Dirigenti amministrativi	2	131.953,3	123.692,9
Operatori esperti	Collaboratore tecnico-manutentivo	2	57.992,23	54.361,69

Il valore finanziario della dotazione organica dell'anno 2025 è pari ad **€ 8.853.984,91** e risulta così composta:

AREA	PERSONALE A T.I. AL 01.02.2025	PERSONALE A T.D. AL 01.02.2025	ASSUNZIONI PROGRAMMA TE T.I.	ASSUNZIONI PROGRAMMA TE T.D.	DOTAZIONE 2025
Area Operatori di cui part-time	63 58				63

Area Operatori Esperti	22		2		24
Area Istruttori <i>di cui part-time</i>	86 7	2			88
Area Funzionari ed E. Q. <i>di cui part-time</i>	106** 1				106
Capo di Gabinetto		1			1
Dirigenti	6*	2	2		10
Totale	283	5	4		292

** di cui n. 3 Funzionari in aspettativa per incarico dirigenziale presso la Provincia e presso altra Pubblica Amministrazione

° di cui n. 1 Dirigente in aspettativa per incarico dirigenziale presso altra Pubblica Amministrazione

Personale extra dotazione organica:

- Direttore Generale
- Segretario Generale
- Esperto tecnico-PNRR

Sempre in materia di personale, assume rilevanza la programmazione della formazione.

In tal senso nell'Allegato F è stato definito il piano di formazione triennale.

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Sottosezione 4.1 – Monitoraggio

1. Piano delle Azioni Positive (PAP).

Un focus sul monitoraggio del Piano delle Azioni Positive (PAP) è contenuto nell'apposita [Sottosezione 3.2 – Piano delle Azioni Positive \(PAP\)](#);

2. Piano anticorruzione della sezione “Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione”.

Un focus sul monitoraggio della gestione dei rischi corruttivi è contenuto nell'apposita sottosezione [Sottosezione 2.3 – Rischi Corruttivi e Trasparenza](#);

3. Piano delle Performance

Viene effettuato un monitoraggio infrannuale al 30 giugno e un monitoraggio annuale al 31 dicembre che confluisce nella Relazione sulla Performance pubblicata sul Sito Istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente-Performance.

Vai all'apposita [Sottosezione 2.2 – Performance](#).

ALLEGATI

Allegato A - Struttura Organizzativa;

Allegato B - Obiettivi Gestionali;

Allegato C - Mappatura dei Processi e Analisi del Rischio;

Allegato D - Obblighi di Trasparenza;

Allegato E - Schema di Domanda e Schema di Accordo Individuale di Lavoro Agile;

Allegato F - Piano di Formazione Triennale.