

**PROVINCIA  
DI PESCARA**

# **Piano integrato di attività e organizzazione**

**2025 - 2027**

## **INDICE**

|                                                                                                                                     |                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| <b>Premessa</b>                                                                                                                     | <b>pag. 4</b>   |
| <b>Quadro normativo</b>                                                                                                             | <b>pag. 6</b>   |
| <b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E CONTESTO</b>                                                                         | <b>pag. 10</b>  |
| 1.1 Scheda anagrafica dell'amministrazione                                                                                          | pag. 10         |
| 1.2 Analisi del Contesto Esterno                                                                                                    | pag. 13         |
| <b>2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>                                                                    | <b>pag. 70</b>  |
| 2.1 Sottosezione Valore Pubblico                                                                                                    | pag. 71         |
| 02.01.01 Il percorso metodologico verso obiettivi di valore pubblico                                                                | pag. 74         |
| 02.01.02 La struttura di rappresentaz. degli indirizzi e obiettivi strategici dell'ente                                             | pag. 103        |
| <b>MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2025 – 2027</b>                                                              | <b>pag. 104</b> |
| 2.2 Sottosezione Performance                                                                                                        | pag. 119        |
| 02.02.01 Obiettivi di performance                                                                                                   | pag. 119        |
| 02.02.02 Obiettivi di pari opportunità e Piano per l'uguaglianza di genere (GenderequalityPlan)                                     | pag. 122        |
| 02.02.03 Obiettivi di semplificazione e misurazione dei tempi dei procedimenti, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi | pag. 125        |
| 02.02.04 Obiettivi di accessibilità                                                                                                 | pag. 128        |
| 2.3 Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza                                                                                    | pag. 129        |
| 02.03.01 Parte generale                                                                                                             | pag. 129        |
| 02.03.02 Il Sistema di gestione del rischio corruttivo nella Provincia di Pescara                                                   | pag. 144        |
| Il contesto esterno – valutazione di impatto                                                                                        |                 |
| Il contesto interno – valutazione d'impatto                                                                                         |                 |
| 02.03.03 Misure generali di prevenzione della corruzione                                                                            | pag. 163        |
| Misure specifiche di prevenzione della corruzione                                                                                   |                 |

|                                                                                   |                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 02.03.04 La trasparenza                                                           | pag. 180            |
| 02.03.05 La gestione dell'accesso civico                                          | pag. 187            |
| 02.03.06 Il monitoraggio                                                          | pag. 190            |
| <br><b>3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>                            | <br><b>pag. 200</b> |
| 3.01 Sottosezione Struttura organizzativa                                         | pag. 200            |
| 03.01.01 Organigramma dell'Ente                                                   | pag. 200            |
| 03.01.02 Profili Professionali e Dotazione organica                               | pag. 201            |
| 03.01.03 Le posizioni dirigenziali e organizzative ed il Sistema di Valutazione   | pag. 214            |
| <br>3.02 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile                             | <br>pag. 222        |
| 03.02.01 Obiettivi correlati al lavoro agile                                      | pag. 222            |
| 03.02.02 Disciplina ed Organizzaz. per il Lavoro Agile nella Provincia di Pescara | pag. 223            |
| <br>3.03 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale                 | <br>pag. 236        |
| 03.03.01 Programmazione delle risorse umane                                       | pag. 236            |
| 03.03.02 Rotazione                                                                | pag. 251            |
| 03.03.03 Piani formativi                                                          | pag. 254            |
| 03.03.04 Piano delle azioni positive                                              | pag. 259            |
| <br><b>4. SEZIONE: MONITORAGGIO DEL PIAO</b>                                      | <br><b>pag. 263</b> |
| 4.01 Modalità per l'aggiornamento e la variazione del PIAO                        | pag. 263            |
| 4.02 Soddisfazione degli Utenti                                                   | pag. 264            |

#### **ALLEGATI:**

- La mappatura dei processi e il registro dei rischi
- Misure specifiche di trattamento del rischio
- Sezione Trasparenza -Elenco degli obblighi di pubblicazione vigenti
- Regolamento in materia di accesso civico e accesso civico generalizzato
- Piano degli obiettivi

## PREMESSA

Il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e pubblicato in data 30 giugno 2022 sul sito del Dipartimento della funzione pubblica, definisce il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Le finalità del PIAO sono, in sintesi:

- 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.

Il PIAO ha durata triennale, ma deve essere aggiornato annualmente.

Esso definisce:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati:
  - ✓ al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale
  - ✓ allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali
  - ✓ e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;

- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- e le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Piano definisce, infine, le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell'utenza mediante gli strumenti all'uopo necessari.

In conclusione, perciò, questo nuovo strumento privilegia una visione di insieme e ci consentirà di adottare una logica integrata nei processi di Pianificazione, Programmazione e Controllo, rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo che sono dispiagate innanzi alle amministrazioni.

Per l'anno 2025, come per il precedente, il PIAO della Provincia di Pescara integra e declina, in una visione olistica e sistemica, i seguenti documenti di programmazione già approvati dall'ente (che vengono qui assorbiti):

- a) Piano della Performance/Piano dettagliato degli obiettivi;
- b) Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- c) Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- d) Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP);
- f) Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP).
- e) Piani della Formazione.

Il PIAO inoltre contiene:

- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente; per l'anno 2025 verrà adottato come aggiornamento di quello approvato negli anni precedenti con DDP n. 15 del 29/02/2024 – P.I.A.O. 2024-2026, DDP n. 55 del 12/05/2023 – P.I.A.O. 2023-2025 e DDP n. 97 del 29/08/2022 – P.I.A.O. 2022-2024.

Compete al Segretario Generale la proposta da presentare all'Organo esecutivo per la sua approvazione e al RPCT per la parte relativa alla sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, acquisito il parere del Nucleo di valutazione per quanto di competenza.

Il presente Piano è, altresì, il frutto di un lavoro collegiale, diretto e coordinato dal Segretario Generale dell'Ente, che ha visto e registrato il giusto fondersi di idee, esperienze, contributi e sforzi di tutti i soggetti che, ai diversi livelli, hanno responsabilità di direzione e coordinamento nella Provincia di Pescara.

Nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di miglioramento in vista dell'adozione del PIAO 2025-2027.



## Quadro normativo

### Art. 6 “Piano integrato di attività e organizzazione” del D.L. 80/21

1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle

istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

La provincia di Pescara, con deliberazione di C.P. n. 5 del 13.02.2025 ha approvato il D.U.P. 2027-2027 e con deliberazione di C.P. n. 6 del 13.02.2025 ha approvato il bilancio di previsione 2025-2027.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché' la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché' le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale, salvo proroghe legate all'approvazione dei bilanci di previsione.

5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.

6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è stato adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è stato adottato entro 120 giorni dalla data di approvazione del Bilancio di Previsione 2022 e fino al predetto termine non si

applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165.

6-ter. Per gli enti Locali, l'art. 8, c. 2, D.M. 30 giugno 2022, n. 132 precisa che: *"In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto (cioè il 31 gennaio) è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci."*

A questo proposito, l'ANCI ha chiarito (v. Quaderno n. 37/2023) quanto segue:

*"La presente disposizione normativa va quindi a definire una disciplina speciale per gli Enti Locali e va letta, supportata anche dall'interpretazione data dal Presidente dell'ANAC nel Comunicato del 17 gennaio 2023, nel senso che il differimento di 30 giorni deve essere computato dalla data ultima di adozione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe."*

Inoltre: *"Si precisa che la scadenza appena indicata è unica indipendentemente da quando è stato approvato il bilancio di previsione."*

Ne deriva che, alla luce della proroga al 15 marzo 2024 per l'approvazione del bilancio di previsione 2024-2026, disposta con D.M. 22 dicembre 2023, la scadenza per l'approvazione del PIAO 2024-2026 è, ad oggi, fissata per tutti gli enti locali al 14 aprile 2024.

7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

((7-bis. Le Regioni, per quanto riguarda le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, adeguano i rispettivi ordinamenti ai principi di cui al presente articolo e ai contenuti del Piano tipo definiti con il decreto di cui al comma 6.))

8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti

in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.

9. L'ANAC nel Comunicato del 30 gennaio 2025 ha rammentato che le pubbliche amministrazioni tenute all'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO, ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, nel rispetto delle esigenze di razionalizzazione e semplificazione degli strumenti di programmazione, nell'ambito dello stesso PIAO, va predisposta anche la pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Rimane fermo che il termine per l'adozione del PIAO 2025-2027 è il prossimo 31 gennaio, in conformità a quanto previsto dal legislatore. È tuttavia opportuno evidenziare che, per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al 30 marzo 2025, a seguito del differimento al 28 febbraio 2025 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 24 dicembre 2024 (G.U. del 3 gennaio 2025).

## **1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E CONTESTO**

### **1.1 Scheda Anagrafica dell'amministrazione**

Denominazione: **Provincia di Pescara.**

Sede Comunale: **Piazza Italia, 30**

Codice Fiscale: **00212850689**

Presidente: **Ottavio De Martinis**



Numero dipendenti dell'Ente (al 31/12/2023): **n. 105.**

Numero abitanti: **313.346**

Maschi (%): **48,3%**

Femmine (%): **51,7**

Stranieri (%): **5,4**

Superficie totale territorio provinciale: **1.230,29 km<sup>2</sup>**

Densità abitativa: **254,69 ab. /km<sup>2</sup>**

Età media della popolazione: **44,9 anni**

Variazione % Media Annua della popolazione (2015/2020): **-0,51**

Variazione % Media Annua della popolazione (2017/2020): **-0,58**

Nr Famiglie: **135.445**

Tasso di Natalità: **6,8‰** (ovvero 36° posto su 107 province)

Tasso di Mortalità: **12,2‰** (ovvero 70° posto su 107 province)

Tasso Migratorio: **-2,4‰** (ovvero 68° posto su 107 province)

Tasso di Crescita: **-7,9‰** (ovvero 58° posto su 107 province)

Reddito medio pro-capite: **€ 16.984,00**

Variazione del Reddito disponibile Pro Capite (2021 su 2020): **-0,21%**

Tasso di occupazione: **57,8** (ancora inferiore dell'1,7 rispetto all'anno 2019)

Tassi di partecipazione al mercato del lavoro: **63,8%** (53,0% donne – 75,4% uomini)

Numero di Telefono dell'Ente: **085 37241**

Sito Internet dell'Ente: **<http://www.provincia.pescara.it/>**

Indirizzo email dell'Ente: **[segreteria.generale@provincia.pescara.it](mailto:segreteria.generale@provincia.pescara.it)**

Indirizzo P.E.C. dell'Ente: **[provincia.pescara@legalmail.it](mailto:provincia.pescara@legalmail.it)**

La classifica dei comuni della Provincia di Pescara ordinata per popolazione residente. I dati sono aggiornati al 01/01/2023 (Istat).

|    | <u>Comune</u>                     | <b>Popolazione<br/>residenti</b> | <u>Superficie<br/>km<sup>2</sup></u> | <u>Densità<br/>abitanti/km<sup>2</sup></u> | <u>Altitudine<br/>m s.l.m.</u> |
|----|-----------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------|
| 1. | <a href="#">PESCARA</a>           | 118.829                          | 34,33                                | 3.461                                      | 4                              |
| 2. | <a href="#">Montesilvano</a>      | 53.573                           | 23,58                                | 2.272                                      | 5                              |
| 3. | <a href="#">Spoltore</a>          | 19.038                           | 37,01                                | 514                                        | 185                            |
| 4. | <a href="#">Città Sant'Angelo</a> | 14.828                           | 62,02                                | 239                                        | 317                            |
| 5. | <a href="#">Penne</a>             | 11.229                           | 91,19                                | 123                                        | 438                            |
| 6. | <a href="#">Cepagatti</a>         | 10.961                           | 30,82                                | 356                                        | 145                            |
| 7. | <a href="#">Pianella</a>          | 8.495                            | 47,05                                | 181                                        | 236                            |

|     |                                     |       |       |     |     |
|-----|-------------------------------------|-------|-------|-----|-----|
| 8.  | <a href="#">Loreto Aprutino</a>     | 7.140 | 59,50 | 120 | 294 |
| 9.  | <a href="#">Manoppello</a>          | 6.759 | 39,26 | 172 | 257 |
| 10. | <a href="#">Collecorvino</a>        | 5.956 | 31,98 | 186 | 253 |
| 11. | <a href="#">Popoli Terme</a>        | 4.717 | 35,04 | 135 | 254 |
| 12. | <a href="#">Rosciano</a>            | 4.048 | 27,79 | 146 | 242 |
| 13. | <a href="#">Cappelle sul Tavo</a>   | 4.016 | 5,41  | 742 | 122 |
| 14. | <a href="#">Scafa</a>               | 3.495 | 10,34 | 338 | 108 |
| 15. | <a href="#">Alanno</a>              | 3.388 | 32,53 | 104 | 307 |
| 16. | <a href="#">Moscufo</a>             | 3.094 | 20,26 | 153 | 246 |
| 17. | <a href="#">Torre de' Passeri</a>   | 2.850 | 5,92  | 482 | 172 |
| 18. | <a href="#">Lettomanoppello</a>     | 2.700 | 15,07 | 179 | 370 |
| 19. | <a href="#">Tocco da Casauria</a>   | 2.410 | 29,67 | 81  | 356 |
| 20. | <a href="#">Bussi sul Tirino</a>    | 2.268 | 25,91 | 88  | 344 |
| 21. | <a href="#">San Valentino in AC</a> | 1.833 | 16,40 | 112 | 457 |
| 22. | <a href="#">Caramanico Terme</a>    | 1.782 | 84,99 | 21  | 650 |
| 23. | <a href="#">Nocciano</a>            | 1.693 | 13,76 | 123 | 301 |
| 24. | <a href="#">Elice</a>               | 1.622 | 14,31 | 113 | 259 |
| 25. | <a href="#">Civitella Casanova</a>  | 1.573 | 31,10 | 51  | 400 |
| 26. | <a href="#">Farindola</a>           | 1.349 | 45,47 | 30  | 530 |
| 27. | <a href="#">Cugnoli</a>             | 1.340 | 15,96 | 84  | 331 |
| 28. | <a href="#">Picciano</a>            | 1.277 | 7,56  | 169 | 170 |
| 29. | <a href="#">Catignano</a>           | 1.226 | 17,03 | 72  | 355 |

|     |                                        |       |       |      |     |
|-----|----------------------------------------|-------|-------|------|-----|
| 30. | <a href="#">Civitaquana</a>            | 1.142 | 21,88 | 52   | 550 |
| 31. | <a href="#">Bolognano</a>              | 1.011 | 16,96 | 60   | 276 |
| 32. | <a href="#">Roccamorice</a>            | 879   | 25,06 | 35   | 520 |
| 33. | <a href="#">Montebello di Bertona</a>  | 865   | 21,50 | 40   | 615 |
| 34. | <a href="#">Turrivalignani</a>         | 779   | 6,11  | 127  | 312 |
| 35. | <a href="#">Castiglione a Casauria</a> | 705   | 16,57 | 43   | 350 |
| 36. | <a href="#">Villa Celiera</a>          | 556   | 13,18 | 42   | 714 |
| 37. | <a href="#">Carpineto della Nora</a>   | 536   | 24,08 | 22   | 535 |
| 38. | <a href="#">Serramonacesca</a>         | 507   | 23,89 | 21   | 280 |
| 39. | <a href="#">Pescosansonesco</a>        | 460   | 18,35 | 25   | 540 |
| 40. | <a href="#">Pietranico</a>             | 439   | 14,77 | 30   | 590 |
| 41. | <a href="#">Vicoli</a>                 | 381   | 9,33  | 41   | 445 |
| 42. | <a href="#">Abbateggio</a>             | 361   | 15,40 | 23   | 450 |
| 43. | <a href="#">Salle</a>                  | 272   | 21,80 | 12   | 450 |
| 44. | <a href="#">Sant'Eufemia a Maiella</a> | 259   | 40,42 | 6,41 | 878 |
| 45. | <a href="#">Brittoli</a>               | 258   | 15,99 | 16   | 779 |
| 46. | <a href="#">Corvara</a>                | 211   | 13,73 | 15   | 625 |

## 1.2 Analisi del Contesto Esterno

### “Il territorio provinciale”

Stretta tra il mare Adriatico ad est, il massiccio del Gran Sasso d'Italia a nord-ovest e quello della Maiella e sud-est, confina a nord con la provincia di Teramo, ad ovest con la provincia dell'Aquila, a sud con la provincia di Chieti. Il territorio è prevalentemente

collinare, seguito dalle montagne suddette, ed è attraversato dalla Val Pescara e dall'omonimo fiume.



La provincia di Pescara è la più piccola dell'**Abruzzo** ed occupa la parte centro-orientale della regione, il capoluogo è l'unica città abruzzese sopra i centomila abitanti. Il territorio è collinare nella parte settentrionale, montuoso in quella meridionale, grazie al massiccio della Majella, che supera abbondantemente i 2.500 metri d'altezza; la provincia, così come il capoluogo, sono bagnati dal Mare Adriatico, col maggior fiume abruzzese, l'Aterno-Pescara, che ha la sua foce proprio nella città di Pescara.

Il territorio provinciale, di 1.224,67 chilometri quadrati, rappresenta l'11,34% del totale regionale. I 46 Comuni si collocano sia in zona di pianura (5) che in zona di montagna (30) e di collina (11).

Nel territorio provinciale scorre, come già detto, la parte terminale del fiume Aterno-Pescara, che prende il nome di Pescara, con i suoi principali affluenti: il Tirino (da sinistra), l'Orta (da destra), il Lavino (da destra), il Cigno (da sinistra) e il torrente Nora (da sinistra).

Nel territorio provinciale si riconoscono strutturalmente due grandi unità tettonico-paleografiche:

- la catena appenninica;

- l'avanfossa appenninica.

La catena appenninica è costituita da formazioni carbonatiche di età mesozoica; strutturalmente è caratterizzata da falde di ricoprimento originate dalla traslazione dei complessi carbonatici verso oriente.

L'avanfossa è costituita essenzialmente da sedimenti argilloso-marnoso arenacei di età compresa tra il tardo Miocene e il Pleistocene.

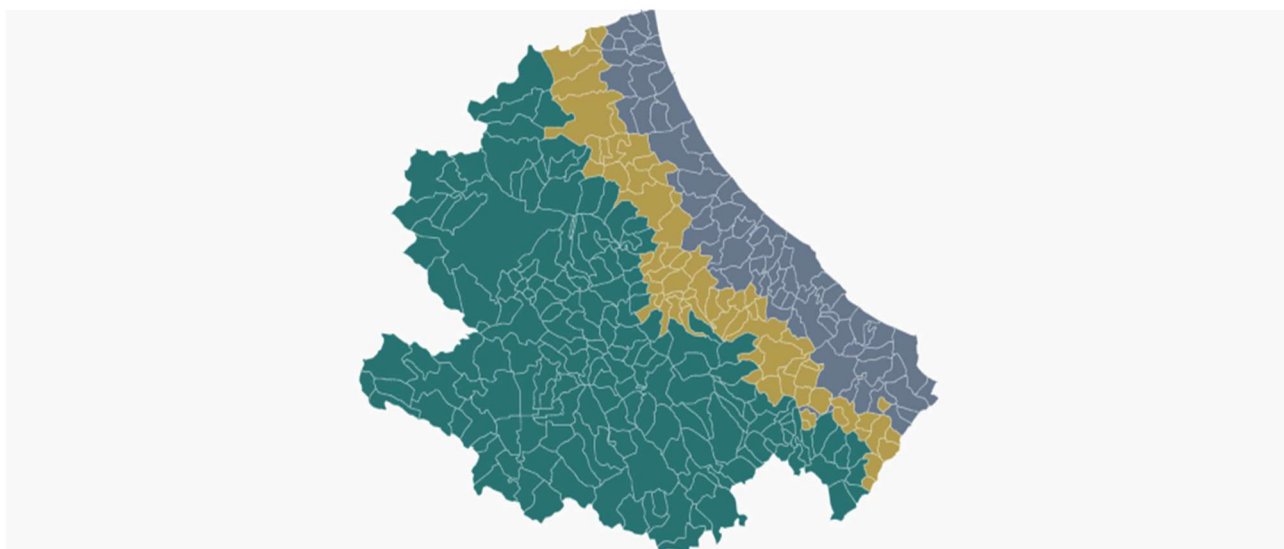
Nel bacino del fiume Pescara si differenziano due zone: una montana, esterna al comprensorio della Vestina, ed una inferiore, a valle della gola di Popoli. Nel bacino superiore del Pescara dominano vaste formazioni calcaree mesozoiche e terziarie. Esse caratterizzano un regime idrologico con modesti deflussi di corrivazione superficiale. Nel bacino inferiore dominano le formazioni terziarie di arenarie, argille, marne ecc. essenzialmente impermeabili. Solo poche sorgenti di falda si manifestano ai piedi dei rilievi e tutti i corsi d'acqua della zona presentano caratteristiche spiccatamente torrentizie.

Le dinamiche della linea di costa sono caratterizzate, dalla fine del XIX secolo, da importanti fasi di erosione ed arretramento, interrotte da temporanee fasi di avanzamento. La tendenza all'erosione costiera è fortemente condizionata dal diminuito apporto di sedimenti da parte dei fiumi dell'area nel mare, imputabile principalmente allo sfruttamento idroelettrico dei fiumi, che ne ha ridotto portata e sedimenti, e all'intensa urbanizzazione che ha interessato vari tratti della fascia litoranea e le valli dei fiumi Pescara, Foro e Saline. Le scogliere poste a breve distanza della riva e altre opere di mitigazione dell'erosione messe in atto a partire dagli anni 1950 hanno in parte rallentato il fenomeno. Le spiagge, basse e sabbiose, si estendono senza soluzione di continuità a nord e a sud del fiume.

Ad eccezione delle aree montane, il clima della provincia è abbastanza mite in funzione della bassa altitudine con inverni freddo-umidi in cui la neve fa a volte la comparsa anche fino alla costa per effetto diretto di irruzioni di aria fredda provenienti da est dai Balcani o dalla Russia e autunni e primavere moderatamente piovosi e umide spesso segnate dal garbino discendente dall'Appennino. L'estate è calda, moderatamente umida e con scarse precipitazioni atmosferiche.

### **Classificazione dei comuni abruzzesi rispetto alla zona altimetrica (2020)**

 **Collina litoranea**     **Collina interna**     **Montagna interna**



**FONTE:** elaborazione Open polis per Osservatorio Abruzzo su dati Istat (ultimo aggiornamento: mercoledì 1° Gennaio 2020)

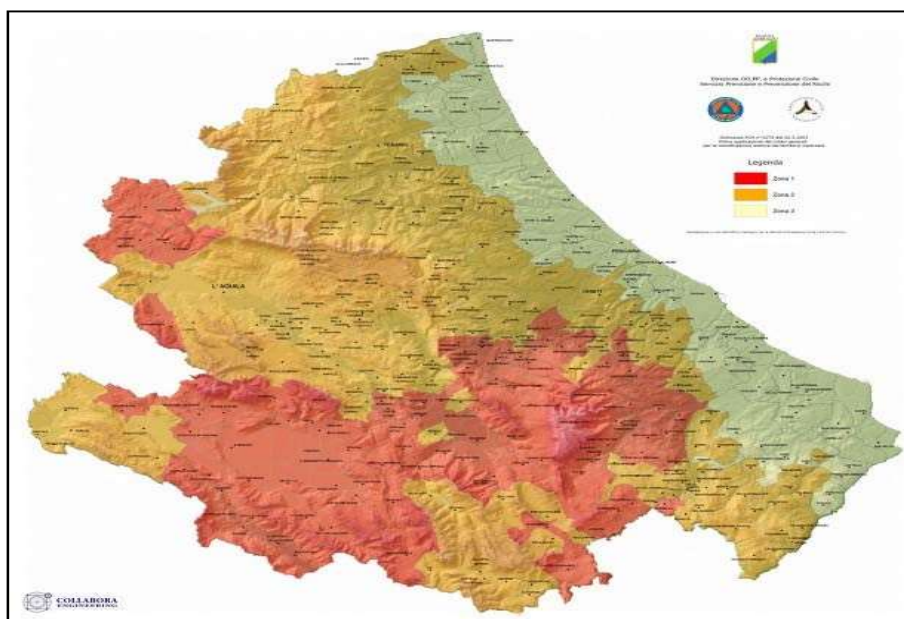
La composizione percentuale delle diverse utilizzazioni del suolo (superfici artificiali, superfici agricole, territori boscati, zone umide e corpi idrici) determinano effetti rilevanti sulla stabilità del territorio, sulle risorse naturali, sulla biodiversità e sulla composizione del paesaggio.

Il territorio abruzzese risulta vulnerabile ad eventi di tipo sismico indotti dai terremoti, come diretta conseguenza sia della sua struttura geologica sia dell'evoluzione geodinamica del sistema appenninico, tuttora in atto, determinando possibili conseguenze di impatto rilevante, sia sulla stabilità dei versanti, sia sul piano sociale ed economico, causando talora danni anche di proporzioni notevoli alle persone e alle cose.

La Regione Abruzzo ha riclassificato il territorio adottando le disposizioni dell'art. 1 e 2 dell'ordinanza del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3274/03, e dalla quale si evince che l'intero territorio regionale è classificato come esposto a rischio sismico, in particolare:

- il 29.8% dei comuni appartiene alla Zona 1 (livello di pericolosità alto),
- il 51.8% dei comuni ricade in Zona 2 (livello di pericolosità medio),
- il restante 18,6 % appartiene alla Zona 3 (livello di pericolosità basso),
- nessun comune è stato classificato in Zona 4 (livello di pericolosità minimo).

### **Classificazione Rischio sismico del territorio Regione Abruzzo**



**Fonte: Regione Abruzzo**

Di seguito viene indicato il numero e la percentuale dei comuni della provincia di Pescara appartenenti alle 3 zone sismiche nelle quali è suddivisa la regione Abruzzo:

Zona Sismica 1: 14 Comuni (30,43%) – Zona Sismica 2: 25 Comuni (54,35%) – Zona Sismica 3: 7 Comuni (15,22%).

Anche da questa caratteristica morfologica deriva l'ampia estensione delle aree interne in Abruzzo. Circa 140mila persone abitano in comuni periferici e ultra periferici. In altri termini, l'11% dei residenti della regione vive in un comune che dista almeno 40 minuti dal polo più vicino (intendendo con quest'ultimo la città baricentrica in termini di servizi). Per avere un riferimento, il dato medio nazionale è attorno al 7% di residenti in comuni periferici e ultra periferici.

Numeri che mettono chiaramente in evidenza come la disponibilità di trasporti efficienti costituisca una questione centrale per l'Abruzzo.

Alluvioni, movimenti franosi, processi erosivi del suolo, hanno provocato in Abruzzo e nel Paese nel passato più e meno recente danni economici, che, accumulati nel corso degli anni, si sono riflessi in distruzione di ricchezza ed hanno imposto costi pubblici elevati per indennizzi e ricostruzioni, al punto che gli interventi indispensabili per la conservazione dello stock infrastrutturale esistente pubblico e privato (case, fabbriche, reti di comunicazione, beni culturali e ambientali), minacciato con diversi gradi di intensità dagli eventi naturali, sono ormai ritenuti a tutti gli effetti una delle grandi priorità economiche nazionali nonché regionali e provinciali.

La politica di difesa del suolo dai Rischi Idraulici è imperniata sul Piano stralcio di bacino di difesa delle alluvioni (PSDA) che individua le aree a rischio alluvionale e quindi, da sottoporre a misure di salvaguardia, ma anche di delimitazione delle aree di pertinenza fluviale. Il territorio abruzzese è stato frequentemente interessato nel passato da fenomeni alluvionali, che hanno riguardato prevalentemente il tratto terminale dei fiumi della regione, in particolare l'Aterno-Pescara, il Sangro, il Tavo-Saline ed il torrente Piomba. Attualmente, sono 109 i comuni abruzzesi (il 35,7% del totale) con aree riconosciute, a rischio di inondazione, con differente intensità. La percentuale provinciale dei comuni a rischio idraulico appartiene al bacino idrografico della provincia di Teramo con il 72,3 % (34 su 47 totali), alla quale seguono le province di Pescara con il 41,3% (19 su 46), Chieti con il 36,5 % (38 su 104) chiude la provincia dell'Aquila con il 16,7 % (18 su 108) (Tabella 3.22).

#### **Aree a pericolosità idraulica e aree a rischio idraulico nella Provincia di Pescara**

| <b>Provincia</b> | <b>Bacini Idrografici</b>                                         | <b>n° Comuni</b> | <b>n. Comuni con aree a pericolosità idraulica e aree a rischio idraulico</b> | <b>% provinciale</b> | <b>% regionale</b> |
|------------------|-------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------|
| <b>Pescara</b>   | <b>Aterno<br/>Fino<br/>Pescara<br/>Piomba<br/>Saline<br/>Tavo</b> | <b>46</b>        | <b>19</b>                                                                     | <b>41,3%</b>         | <b>6,2%</b>        |

**Fonte: Piano Stralcio Difesa Alluvioni-Norme Tecniche di Attuazione All. Ti A – B.**

### **"Il contesto storico-urbanistico ed il patrimonio culturale"**

Il territorio fu abitato sin dal Paleolitico, come dimostrano ritrovamenti rinvenuti sui colli di Pescara e nell'area Vestina, conservati oggi nel "Museo delle Genti d'Abruzzo" di Pescara. Il territorio assunse una caratterizzazione omogenea sin dalla colonizzazione vestina nel VII secolo a.C. circa; la capitale della tribù era Pinna Vestinorum, ossia Penne, benché popolazioni vestine, in contatto con i peligni ed i sabini, fossero stanziate anche nella conca aquilana, come testimoniato dalle rovine di Peltuinum.

La città maggiore del territorio vestino era Penne, seguita da insediamenti presso Loreto Aprutino e San Valentino in Abruzzo Citeriore. La zona portuale principale era un villaggio di origini preistoriche, sviluppatosi sulla marina, chiamato Aternum, e in età romana Ostia Aterni, ossia l'attuale Pescara. Nel I secolo a.C. la vallata fu conquistata dai romani, i quali dettero forte slancio al ripopolamento delle città e al loro sviluppo. Penne godette dei maggiori benefici, poiché mantenne il suo status di capitale dei Vestini, anche se oggi poco rimane della presenza romana in loco.

Si conservano ancora i vecchi tracciati della via Tiburtina Valeria, che da Tivoli passava per Alba Fucens (nei dintorni della contemporanea Avezzano), valicando le montagne e costeggiando il Fucino giungeva infine alla piana del fiume Pescara, terminando appunto ad Ostia Aterni e della via Claudia nova, che a Bussi sul Tirino si diramava dalla Tiburtina raggiungendo Amiternum seguendo grossomodo il tracciato delle odierne SS153 e SS17. Tali vie, fino alla metà del XX secolo, furono usate dai pastori transumanti e dai pellegrini come principale via di comunicazione degli Abruzzi, nonché risorse per gli scambi commerciali.

Nel Medioevo la zona della val Pescara divenne luogo fertile per l'edificazione di diversi monasteri che lottizzarono dal IX secolo i territori con i relativi centri e castelli, edificati a partire dal passaggio dei Longobardi. Il monastero più importante al confine della val Pescara con la Maiella fu l'abbazia di San Clemente a Casauria, seguito dall'abbazia di San Liberatore a Maiella, la chiesa di San Tommaso Becket di Caramanico Terme, l'abbazia di Picciano e la chiesa di Santa Maria del Lago di Moscufo. Successivamente nei secoli si venne a consolidare il potere normanno della Contea di Manoppello, dove venne fondata la Badia Cistercense d'Arabona, mentre le città di fondazione longobarde, ricostruite dopo le invasioni della regione di Franchi (773-774) e Normanni (1100-1130), come Città Sant'Angelo, Loreto Aprutino, Pianella e Rosciano, assumevano il controllo della vallata pescarese.

Nel corso dei secoli varie famiglie si spartirono il potere dei feudi: quelle più potenti furono i Valignani di Chieti, che avevano i centri di Alanno, Cepagatti, Rosciano, i Caldora-Cantelmo che avevano la loro sede nelle roccaforti di Popoli (quest'ultima sotto il Giustizierato di Sulmona), Caramanico Terme, Tocco da Casauria, i Farnese (stanziati a Farindola e San Valentino in Abruzzo Citeriore) e i De Sterlich Aliprandi, che nel XVI secolo assunsero il potere nella città maggiore di Penne e nei borghi al confine con l'attuale provincia di Teramo; fra gli abitanti del tempo non esisteva ancora un concetto di realtà di appartenenza alla zona della valle di Pescara.

Il territorio abruzzese, per la prima volta riunito nel Giustizierato creato da Federico II di Svevia nel 1233, venne diviso quarant'anni dopo in due province: l'Abruzzo Ultra (a nord del fiume Pescara) e l'Abruzzo Citra (a sud del fiume Pescara). L'Abruzzo Ultra fu poi, nel 1806, ulteriormente diviso in due province, l'Abruzzo Ultra I (le odierne province di Teramo e Pescara) e l'Abruzzo Ultra II (il territorio aquilano). L'attuale provincia pescarese è il risultato dell'accorpamento della parte meridionale dell'Abruzzo Ultra I con la parte nord-occidentale dell'Abruzzo Citra, unendo alcune porzioni territoriali di Chieti (Pescara stessa e parte del circondario di Chieti), di Teramo (l'area Vestina, ovvero i territori del circondario di Penne meno il mandamento di Bisenti) e dell'Aquila (Popoli e Bussi sul Tirino).

La provincia di Pescara è nata contestualmente all'unificazione della città di Pescara nel 1927. Il percorso per l'istituzione di tale ente è stato lento e reso difficile dalla rivalità che contrapponeva i due borghi che occupavano l'attuale territorio comunale di Pescara: quello della vecchia Pescara con la sua fortezza, in provincia di Chieti, e quello di Castellammare Adriatico in provincia di Teramo, divisi dal fiume Pescara.

Nel 1807, infatti, Castellammare, sulla sponda nord del fiume (che allora contava circa 1500 abitanti), divenne comune autonomo aggregato al circondario di Penne. La scelta della separazione fu conseguenza di una discordia storica tra le due sponde del fiume e rispondeva alla riforma amministrativa del Regno voluta da Giuseppe Bonaparte, che dopo la legge 132 dell'8 agosto 1806 "sulla divisione ed amministrazione delle province del Regno", con la successiva legge 211 del 18 ottobre 1806 ordinava la formazione dei decurionati e consigli provinciali e distrettuali e la sostituzione della figura del camerlengo con quella del sindaco.

La divisione fu problematica, soprattutto perché il nuovo comune di Castellammare non intendeva farsi carico di nessuno dei debiti della vecchia amministrazione dell'Universitas di Pescara.

Con lo sviluppo economico delle due città alla fine del XIX secolo, le rivalità fra le due cittadine si sopirono, mentre aumentavano la concordia e la comunione di intenti per promuovere iniziative di sviluppo: soprattutto il potenziamento del porto canale fu motivo di collaborazione delle due amministrazioni. Già si pensava infatti all'unificazione delle due cittadine ed alla contestuale elevazione a capoluogo di provincia.

Subito dopo il primo conflitto mondiale, il 30 novembre del 1918 i due consigli comunali si riunirono nello stesso momento e votarono lo stesso ordine del giorno e si impegnarono ad adoperarsi per chiedere al Governo di decretare la fusione dei comuni affinché la nuova città fosse chiamata "Aterno".

Negli anni seguenti le due amministrazioni collaborarono per perorare la causa della fusione. Dopo 110 anni di divisione, infine il 2 gennaio del 1927, venne firmato il decreto di istituzione della provincia di Pescara, e contemporaneamente di unione del comune di Castellammare Adriatico a quello di Pescara.

Il patrimonio storico, artistico ed urbanistico della provincia di Pescara è caratterizzato da una notevole varietà di aree d'interesse storico-culturale, che spaziano dal periodo medievale a quello contemporaneo.

Si incontrano nel territorio pescarese importanti cenni di presenza romanica e gotica, testimoniate anche dagli amboni dei maestri Nicodemo, Roberto e Ruggiero – sintesi di diversi influssi culturali, paleo-cristiani, bizantini, islamico-moreschi e classici – e dagli apparati decorativi scultorei a corredo delle chiese degli ordini monastici, alle sculture conservate presso i musei civici o diocesani.

La vivacità economica, storica ed artistica delle locali popolazioni è testimoniata, ancora, dalla commistione di diversi linguaggi artistici proseguita nel Trecento e nel Quattrocento, quando gli apparati decorativi pittorici delle chiese rivelano le influenze emiliane e marchigiane unite a quelle tardogotiche senesi di alcuni artisti attivi sul territorio come Antonio Martini da Atri (attivo a Manoppello e a Penne), ma si riscontrano anche coordinate figurative che rimandano a radici napoletane e alle esperienze artistiche dell'aquilano: uno degli esempi più interessanti di cicli pittorici quattrocenteschi nella provincia di Pescara è sicuramente quello della chiesa di Santa Maria in Piano a Loreto Aprutino, dove nel Giudizio Universale in controfacciata è presente una delle rare raffigurazioni del cosiddetto “ponte del capello”, iconografia risalente ad un'antica tradizione medio-orientale.

Nei secoli successivi, la vivacità sociale, economica ed artistica di questa area dell'Abruzzo rimane caratterizzato dalla fusione di più culture, che in epoca barocca e

nel XVIII secolo sono soprattutto quella lombarda e quella napoletana, con la presenza in regione di diversi commercianti provenienti da tali aree e da artisti provenienti da quei territori, come Giovan Battista Gianni (attivo a Penne, Città Sant'Angelo e Chieti), Donato Ferada (ad Alanno e Chieti) e Giambattista Gamba (a Penne e Chieti).

Nel Territorio sono presenti svariate Cattedrali e Basiliche, oltre che numerosi Monasteri e Eremi. Fra le/i più importanti ricordiamo:

- la Cattedrale di San Cetto (Pescara);
- la Basilica della Madonna dei sette dolori (Pescara);
- il Duomo di San Massimo e la Collegiata di San Giovanni Evangelista (Penne);
- la Basilica del Volto Santo (Manoppello);
- la Chiesa di Santa Maria in Piano (Loreto Aprutino);
- la Collegiata di San Michele (Città Sant'Angelo);
- la Collegiata di Santa Maria Maggiore (Caramanico Terme);
- l'Abbazia di Santa Maria Arabona (Manoppello);
- l'Abbazia di San Clemente a Casauria (Torre de' Passeri);
- l'Abbazia di San Liberatore a Maiella (Serramonacesca);
- l'Eremo di Santo Spirito a Maiella (Roccamorice);
- l'Abbazia di San Tommaso Becket (Caramanico);
- l'Abbazia di San Bartolomeo (Carpineto della Nora).

Sono, inoltre, presenti numerosi Castelli e/o Fortezze e Palazzi nobiliari. Di seguito indichiamo i maggiori:

- Castello di Salle;
- Castello De Sterlich-Aliprandi (Nocciano);
- Castello Chiola (Loreto Aprutino);
- Castello ducale Cantelmo (Popoli);
- Castel Menardo (Serramonacesca);
- Castello di Bussi sul Tirino;
- Castello Caracciolo (Tocco da Casauria);
- Palazzo Aliprandi (Penne);
- Palazzo De Felici (Pianella);
- Palazzo De Cesaris (Spoltore);
- Palazzo De Felice (Rosciano);
- Palazzo ducale (Montebello di Bertona);
- Palazzo baronale (Alanno).

## **“Il contesto ambientale”**

Lo stato della biodiversità provinciale è apprezzabile in particolare nelle zone interne. Le foreste presenti costituiscono una risorsa di primaria importanza per il territorio svolgendo un ruolo basilare nella protezione dai dissesti idrogeologici, nella valorizzazione del paesaggio, nel mantenimento di una soddisfacente permeabilità ecologica e nell’ambito del bilancio del carbonio. L’estensione delle formazioni boscate rappresenta, pertanto, una grande risorsa nell’ottica del rispetto degli obiettivi del protocollo di Kyoto.

I caratteri paesaggistici e climatici dell’Area territoriale provinciale sono determinati dalla sua posizione geografica posta tra la regione mediterranea e quella centro-europea. Nella breve distanza, circa 30 Km in linea d’aria, tra gli ambienti montani, che sfiorano i tremila metri, e quelli litoranei, si trova una grande varietà morfologica che ha creato un paesaggio ricco e vario, che va dalle praterie altitudinali, alla macchia mediterranea e agli ambienti dunali con vegetazione pioniera, dagli ecosistemi fluviali a quelli boschivi. Anche i caratteri geologici contribuiscono a creare una diversità che si riflette sul paesaggio e sulle forme di vita: dalla natura carsica dei grandi massicci montuosi alla particolare formazione geologica detta “dei Monti della Laga”, dalla natura argillosa dei calanchi alle doline, alle grotte, agli inghiottitoi, alle forre scavate dai fiumi.

La complessità del territorio è accresciuta dall’allineamento delle catene montuose da N-O a S-E, che includono vasti altopiani di natura carsica e definiscono una marcata asimmetria nella copertura vegetale. Inoltre, lungo l’Appennino abruzzese passa la linea di demarcazione tra la regione biogeografica occidentale e quella orientale, delle quali permangono numerosi endemismi di origine illirica e balcanica.

La Regione Abruzzo (e, quindi, anche la Provincia di Pescara) è una delle aree a massima concentrazione di biodiversità tra quelle del Mediterraneo centrale, come emerge da un recente studio effettuato dal WWF sulla conservazione Eco regionale.

Per quanto concerne la biodiversità vegetale è da segnalare la presenza di 2.989 specie di piante vascolari (circa il 45% delle specie presenti in Italia), delle quali 180 endemiche e formazioni forestali importanti quali le abetine ad abete bianco, stazioni di betulle, tasso e agrifoglio, oltre a faggete tra le più antiche della Penisola; dal punto di vista faunistico è possibile contare eccezionali specie di vertebrati endemici come il Camoscio d’Abruzzo e l’Orso bruno marsicano, specie rare come la lontra e moltissime specie di uccelli, tra cui picchi, gracchi, passeriformi ed anfibi quali, ad esempio, tritoni, ululone a ventre giallo, nonché numerose specie di invertebrati rari e/o endemici.

Per permettere il mantenimento delle identità di ecosistemi tanto differenti e variegati, la conservazione degli habitat e la protezione delle specie vegetali e animali, è stata promossa (da tutte le istituzioni e comunità) l'istituzione di numerose Aree naturali protette e proposto l'inserimento di molti siti nella Rete Natura 2000.

La superficie totale coperta da Aree naturali protette in Abruzzo, ai sensi della L 394/9125, è pari a 297.082 Ha.

La situazione nella Provincia di Pescara, relativamente alle Aree Naturali protette, è la seguente:

|                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p><b>Parchi Nazionali</b><br/>Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga<br/>Parco Nazionale della Majella</p> <p><b>Riserve Naturali Statali</b><br/>Pineta S. Filomena</p> <p><b>Riserve Naturali Regionali</b><br/>Lago di Penne<br/>Sorgenti del Pescara<br/>Pineta Dannunziana<br/>"Fiume Tirino", nel Comune di Bussi</p> <p><b>Altre aree protette</b><br/>Parco territoriale Città Sant'Angelo con annesso orto botanico (inattivo)<br/>Parco territoriale di Vicoli<br/>Parco territoriale Sorgenti sulfuree del Lavino</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Lo stato di conservazione degli habitat naturali (Dir. 92/43/CEE) presenti nei SIC/pSIC della Provincia di Pescara, risulta piuttosto elevato: il 30% si trova in uno stato di conservazione eccellente, il 65% è in uno stato buono, mentre solo il 5% è in uno stato medio-ridotto.

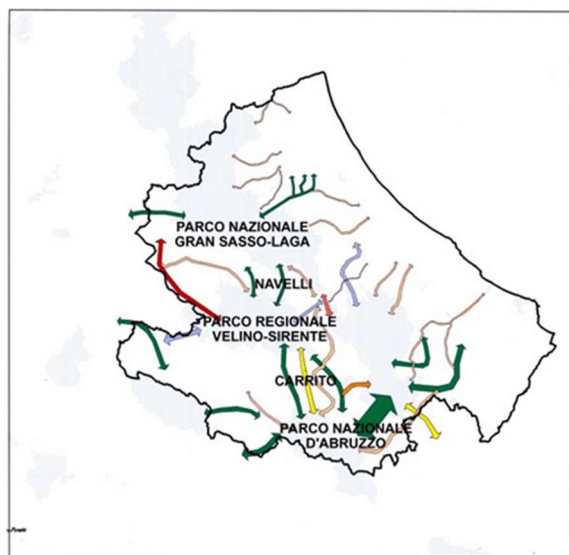
Il mantenimento di un elevato grado di continuità ambientale in un territorio è, come è noto, fondamentale per la tutela della biodiversità: la frammentazione degli habitat naturali e semi-naturali per la diffusa antropizzazione è una delle principali cause di perdita qualitativa e quantitativa di biodiversità.

Per realizzare tale obiettivo sono state create in Abruzzo le **Reti Ecologiche**, intese come insieme di spazi naturali e seminaturali, con vegetazione spontanea o di nuovo impianto, che realizzano un sistema spaziale unitario teso a garantire la continuità degli habitat e l'integrità degli ecosistemi.

Le Reti Ecologiche, quindi, devono essere percepite come strumento di pianificazione fondamentale per una corretta gestione e conservazione, sia delle zone Natura 2000 che degli altri siti di elevato pregio naturale.

Nella Regione Abruzzo ad una condizione buona di continuità ecologica nelle zone interne si contrappone una scarsa connettività tra zone costiere e di pianura:

### I corridoi ecologici in Abruzzo



Fonte: Progetto Life EConet (ANPA, Regione Abruzzo, Università dell'Aquila, Progetto "Monitoraggio delle Reti Ecologiche"), 2003.

Altro fattore importante da analizzare è l'evoluzione dell'uso del suolo agricolo. La Superficie Agricola Utilizzata (SAU) è l'insieme dei terreni investiti a seminativi, orti familiari, coltivazioni legnose agrarie, prati permanenti e pascoli. Essa fornisce una descrizione del territorio effettivamente destinato ad attività agricole produttive. La superficie totale (ST) è l'area complessiva dei terreni dell'azienda destinati a colture erbacee e/o legnose agrarie inclusi i boschi, la superficie agraria non utilizzata, nonché l'area occupata da parchi e giardini ornamentali, fabbricati, stagni, canali, ecc. situati entro il perimetro dei terreni che costituiscono l'azienda. Secondo i dati dell'ultimo Censimento generale dell'agricoltura del 2010, la SAU nella Regione Abruzzo occupa circa 430 mila ettari con una riduzione rispetto al 2000 del 14%.

Relativamente alla Provincia di Pescara la situazione ultima rilevata è la seguente:

| Provincia | Superficie Totale (ST) |           | Superficie Agricola Utilizzata (SAU) |           |           |
|-----------|------------------------|-----------|--------------------------------------|-----------|-----------|
|           | 2010                   | 2000      | variazioni percentuali               | 2010      | 2000      |
| Pescara   | 74.930,75              | 78.380,42 | 9,6%                                 | 51.646,15 | 57.860,15 |

Fonte 6° Censimento generale dell'Agricoltura – Presentazione dei dati definitivi Abruzzo, ISTAT 2010

## ***“Le infrastrutture”***

Per molteplici ragioni, il fattore “territorio” è di importanza centrale per la provincia di Pescara e rappresenta uno dei nodi di fondo sia per l’amministrazione della realtà locale che per le prospettive di sviluppo in senso lato. I settori di intervento propri della Provincia toccano, pertanto, aspetti essenziali ai fini della qualità del territorio: la conservazione e la valorizzazione del paesaggio e dell’ambiente, unite ad una viabilità efficiente e sicura, possono sostenere la competitività, agevolare le attività produttive e incrementare il turismo, favorendo lo sviluppo. L’impegno per il costante miglioramento della qualità territoriale va dunque assunto come riferimento prioritario per l’azione dell’ente provinciale.

Inoltre la crisi dei costi per l’energia che stiamo vivendo in queste settimane pone nuovamente al centro l’esigenza di investire, sempre di più, nell’utilizzo dei mezzi di trasporto collettivi, a scapito di quelli privati, più costosi e inquinanti. La raggiungibilità dei luoghi al centro degli interessi sociali ed economici è, come è noto, fondamentale per la crescita collettiva.

In particolare, è il tema delle reti ferroviarie ad aver assunto negli ultimi anni una rilevanza strategica, anche perché il trasporto su ferro è più sostenibile dal punto di vista ambientale.

La mobilità inoltre è uno degli elementi su cui si misurano i livelli di disuguaglianze presenti nelle comunità, oltre che la vivibilità dei luoghi, siano essi metropolitani o rurali. Un territorio poco collegato, infatti, è un territorio più povero, perché impedisce ai suoi abitanti di spostarsi per studio, per lavoro o per altri motivi.

In una regione come l’Abruzzo il tema dei trasporti è ancora più dirimente.

In primo luogo per una questione orografica: poco meno dei 2/3 del territorio abruzzese è montano (quasi il doppio della media nazionale). Nei comuni di montagna interna vivono oltre 350mila persone (più di un abruzzese su 4). A questi si aggiungono quasi altri 200mila residenti che abitano in comuni di collina interna. Cittadini per cui la questione della possibilità di spostamento per raggiungere i servizi è vitale.

Nel non rassicurante panorama presentato (in materia di infrastrutture) dalla Regione Abruzzo, la Provincia di Pescara presenta una situazione più che soddisfacente, come di seguito meglio e più dettagliatamente specificato.

In ambito stradale, la provincia è tagliata da nord a sud dall'**A14 Adriatica** e da ovest ad est dall'**A25**. **L'A14 lambisce la costa**, allargandosi verso l'entroterra all'altezza di

Pescara, mentre **la A25 si dirama dalla A14** all'altezza di Villanova di Cepagatti, **fendendo in due la Val Pescara e lambendo il fiume omonimo in direzione di Roma.**

Chieti e Pescara, e le due autostrade, sono collegati dagli anni 70 dal raccordo autostradale 12 Asse attrezzato, che scorrendo parallelamente al fiume ed alla A25, parte da Brecciarola di Chieti per raggiungere il porto di Pescara, rappresentando una fondamentale variante alla via Tiburtina, che prima della costruzione della bretella era l'unico asse viario principale della Val Pescara.

La tangenziale di Pescara, partendo dal quartiere Villa Carmine di Montesilvano, è una strada a scorrimento veloce che nascendo come variante pescarese alla SS16, lambisce gli abitati di Montesilvano, Spoltore, Pescara e più a sud Francavilla al Mare, in provincia di Chieti, fornendo un'alternativa veloce in direzione nord-sud a quasi tutto il tratto costiero della provincia pescarese.

Le altre vie principali sono la via Tiburtina Valeria, storico collegamento con la capitale, la SS16, che attraversa da nord a sud la costa adriatica e la SS81, strada pedemontana che da Ascoli Piceno raggiunge Casoli nel chietino, lambendo tutti i principali centri collinari. La maggior parte dei centri minori e delle frazioni sono raggiunti dalla rete di strade provinciali.

In ambito ferroviario, il territorio provinciale di Pescara è attraversato dalla **Ferrovia Adriatica**, che attraversa la pianura costiera ed i comuni di Pescara, Montesilvano e Città Sant'Angelo, e dalla **Ferrovia Roma-Sulmona-Pescara**, ferrovia transappenninica che attraversa la Val Pescara.

Dal 1917, la città di Pescara è dotata di un impianto aeroportuale, situato quasi per intero nel territorio comunale; l'aeroporto prima della recente pandemia serviva un traffico di oltre 7000.000 passeggeri all'anno (2019: 703.386 pax), offrendo collegamenti nazionali e internazionali.

Nei primi 5 mesi del corrente anno 2022, dopo una ripresa significativa già registrata nell'anno 2021 [381.241 pax - +120,2% sull'anno 2020 (anno che aveva fatto registrare una caduta del volume passeggeri pari al 75,4% sull'anno 2019)], l'Aeroporto ha registrato 223.382 pax, con un aumento del +911,7 rispetto al pari periodo dell'anno precedente.

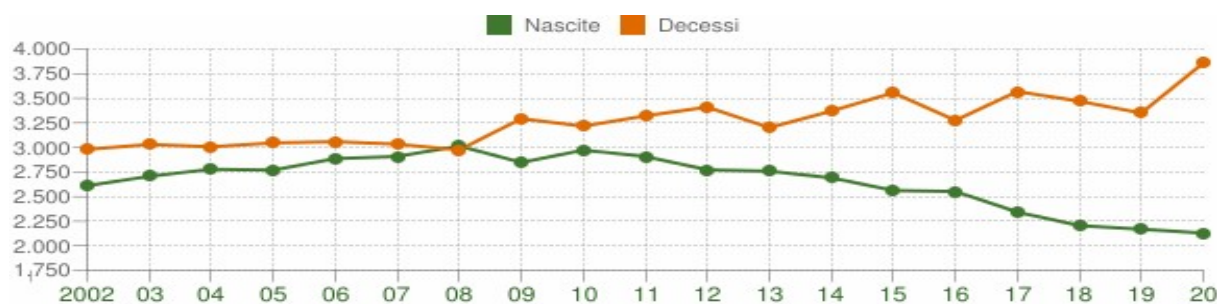
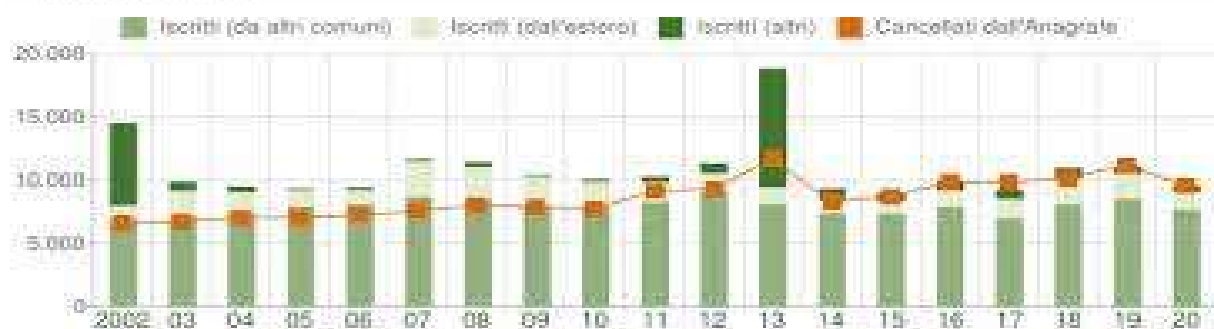
(Dati ASSAEROPORTI - Associazione Italiana Gestori Aeroporti. - [assaeroporti.com](http://assaeroporti.com))

Gli unici approdi della provincia sono concentrati nel porto di Pescara, che dal 1988 affianca allo storico approdo fluviale il "Marina di Pescara", terzo porto turistico italiano per posti barca.

## **“La dimensione demografica e le caratteristiche strutturali della popolazione”**

La popolazione residente nella provincia di Pescara, al 01.01.2022, era di 313.346 abitanti, di cui n. 151.340 maschi e n. 162.006 femmine.

Andamento demografico della popolazione residente nella Provincia di Pescara dal 2001 al 2020.



I principali indicatori socio/demografici, ed in particolare l'analisi della composizione della popolazione per classi di età, ci mostrano negli ultimi vent'anni una popolazione nell'area demograficamente matura (15/64 anni) pressoché costante, dinamiche fortemente negative nella popolazione giovanile (0/14 anni) contrapposte ad una costante progressione degli "over 65 anni" (pari ormai a circa il 25% dell'intera popolazione della provincia).

#### Distribuzione della popolazione 2021 - Provincia di Pescara

| Età           | Celibi/Nubili  | Coniugati/e    | Vedovi/e      | Divorziati/e  | Maschi                         | Femmine                        | Totale         |        |
|---------------|----------------|----------------|---------------|---------------|--------------------------------|--------------------------------|----------------|--------|
|               |                |                |               |               |                                |                                |                | %      |
| <b>0-4</b>    | 11.594         | 0              | 0             | 0             | 5.965<br>51,4%                 | 5.629<br>48,6%                 | <b>11.594</b>  | 3,7%   |
| <b>5-9</b>    | 13.656         | 0              | 0             | 0             | 7.057<br>51,7%                 | 6.599<br>48,3%                 | <b>13.656</b>  | 4,4%   |
| <b>10-14</b>  | 14.929         | 0              | 0             | 0             | 7.699<br>51,6%                 | 7.230<br>48,4%                 | <b>14.929</b>  | 4,8%   |
| <b>15-19</b>  | 14.960         | 5              | 0             | 0             | 7.706<br>51,5%                 | 7.259<br>48,5%                 | <b>14.965</b>  | 4,8%   |
| <b>20-24</b>  | 15.010         | 170            | 0             | 2             | 7.985<br>52,6%                 | 7.197<br>47,4%                 | <b>15.182</b>  | 4,8%   |
| <b>25-29</b>  | 14.459         | 1.359          | 2             | 15            | 8.121<br>51,3%                 | 7.714<br>48,7%                 | <b>15.835</b>  | 5,0%   |
| <b>30-34</b>  | 11.831         | 4.836          | 12            | 111           | 8.411<br>50,1%                 | 8.379<br>49,9%                 | <b>16.790</b>  | 5,3%   |
| <b>35-39</b>  | 8.607          | 9.018          | 35            | 402           | 8.862<br>49,1%                 | 9.200<br>50,9%                 | <b>18.062</b>  | 5,8%   |
| <b>40-44</b>  | 7.008          | 12.943         | 92            | 862           | 10.230<br>48,9%                | 10.675<br>51,1%                | <b>20.905</b>  | 6,7%   |
| <b>45-49</b>  | 5.960          | 17.235         | 211           | 1.442         | 12.162<br>48,9%                | 12.686<br>51,1%                | <b>24.848</b>  | 7,9%   |
| <b>50-54</b>  | 4.577          | 19.140         | 451           | 1.795         | 12.608<br>48,6%                | 13.355<br>51,4%                | <b>25.963</b>  | 8,3%   |
| <b>55-59</b>  | 3.166          | 19.078         | 797           | 1.811         | 12.165<br>48,9%                | 12.687<br>51,1%                | <b>24.852</b>  | 7,9%   |
| <b>60-64</b>  | 1.905          | 16.359         | 1.186         | 1.326         | 9.905<br>47,7%                 | 10.871<br>52,3%                | <b>20.776</b>  | 6,6%   |
| <b>65-69</b>  | 1.390          | 14.355         | 1.799         | 964           | 8.552<br>46,2%                 | 9.956<br>53,8%                 | <b>18.508</b>  | 5,9%   |
| <b>70-74</b>  | 1.029          | 13.644         | 2.882         | 641           | 8.315<br>45,7%                 | 9.881<br>54,3%                 | <b>18.196</b>  | 5,8%   |
| <b>75-79</b>  | 661            | 8.954          | 3.363         | 360           | 5.939<br>44,5%                 | 7.399<br>55,5%                 | <b>13.338</b>  | 4,2%   |
| <b>80-84</b>  | 617            | 6.937          | 4.894         | 239           | 5.362<br>42,3%                 | 7.325<br>57,7%                 | <b>12.687</b>  | 4,0%   |
| <b>85-89</b>  | 378            | 3.280          | 4.306         | 87            | 3.006<br>37,3%                 | 5.045<br>62,7%                 | <b>8.051</b>   | 2,6%   |
| <b>90-94</b>  | 213            | 1.006          | 2.424         | 32            | 1.137<br>30,9%                 | 2.538<br>69,1%                 | <b>3.675</b>   | 1,2%   |
| <b>95-99</b>  | 55             | 162            | 734           | 6             | 239<br>25,0%                   | 718<br>75,0%                   | <b>957</b>     | 0,3%   |
| <b>100+</b>   | 12             | 12             | 88            | 1             | 25<br>22,1%                    | 88<br>77,9%                    | <b>113</b>     | 0,0%   |
| <b>Totale</b> | <b>132.017</b> | <b>148.493</b> | <b>23.276</b> | <b>10.096</b> | <b>151.451</b><br><b>48,3%</b> | <b>162.431</b><br><b>51,7%</b> | <b>313.882</b> | 100,0% |

La presenza di una fascia di popolazione anziana in crescita ha richiesto una revisione delle politiche sociali dell'Amministrazione, per tener conto delle nuove esigenze.

Così come, una presenza di cittadini stranieri in forte evoluzione ha comportato la necessità di rispondere con rinnovati servizi educativi (17.285 - 5,5% popolazione residente).

## Indicatori demografici

Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente in provincia di Pescara:

| <b>Anno</b> | <i>Indice di<br/>vecchiaia</i> | <i>Indice di<br/>dipendenza<br/>strutturale</i> | <i>Indice di<br/>ricambio<br/>della<br/>popolazione<br/>attiva</i> | <i>Indice di<br/>struttura<br/>della<br/>popolazione<br/>attiva</i> | <i>Indice di<br/>carico<br/>di figli<br/>per donna<br/>feconda</i> | <i>Indice di<br/>natalità<br/>(x 1.000 ab.)</i> | <i>Indice di<br/>mortalità<br/>(x 1.000 ab.)</i> |
|-------------|--------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
|             | <b>1° gennaio</b>              | <b>1° gennaio</b>                               | <b>1° gennaio</b>                                                  | <b>1° gennaio</b>                                                   | <b>1° gennaio</b>                                                  | <b>1 gen-31 dic</b>                             | <b>1 gen-31 dic</b>                              |
| <b>2002</b> | <b>140,4</b>                   | <b>52,1</b>                                     | <b>113,3</b>                                                       | <b>91,1</b>                                                         | <b>18,7</b>                                                        | <b>8,7</b>                                      | <b>10,0</b>                                      |
| <b>2003</b> | <b>143,9</b>                   | <b>52,5</b>                                     | <b>111,8</b>                                                       | <b>92,4</b>                                                         | <b>18,6</b>                                                        | <b>8,9</b>                                      | <b>10,0</b>                                      |
| <b>2004</b> | <b>145,7</b>                   | <b>52,4</b>                                     | <b>110,1</b>                                                       | <b>94,1</b>                                                         | <b>18,5</b>                                                        | <b>9,1</b>                                      | <b>9,8</b>                                       |
| <b>2005</b> | <b>148,4</b>                   | <b>52,9</b>                                     | <b>107,1</b>                                                       | <b>96,8</b>                                                         | <b>18,7</b>                                                        | <b>9,0</b>                                      | <b>9,9</b>                                       |
| <b>2006</b> | <b>150,3</b>                   | <b>53,3</b>                                     | <b>102,4</b>                                                       | <b>99,4</b>                                                         | <b>18,8</b>                                                        | <b>9,3</b>                                      | <b>9,8</b>                                       |
| <b>2007</b> | <b>152,2</b>                   | <b>53,3</b>                                     | <b>107,0</b>                                                       | <b>102,9</b>                                                        | <b>19,0</b>                                                        | <b>9,3</b>                                      | <b>9,7</b>                                       |
| <b>2008</b> | <b>152,7</b>                   | <b>52,9</b>                                     | <b>109,4</b>                                                       | <b>105,2</b>                                                        | <b>19,2</b>                                                        | <b>9,5</b>                                      | <b>9,4</b>                                       |
| <b>2009</b> | <b>153,2</b>                   | <b>52,9</b>                                     | <b>114,7</b>                                                       | <b>108,9</b>                                                        | <b>19,5</b>                                                        | <b>8,9</b>                                      | <b>10,3</b>                                      |
| <b>2010</b> | <b>154,0</b>                   | <b>52,9</b>                                     | <b>118,7</b>                                                       | <b>112,6</b>                                                        | <b>19,5</b>                                                        | <b>9,2</b>                                      | <b>10,0</b>                                      |
| <b>2011</b> | <b>153,9</b>                   | <b>52,8</b>                                     | <b>126,3</b>                                                       | <b>116,4</b>                                                        | <b>19,6</b>                                                        | <b>9,1</b>                                      | <b>10,4</b>                                      |
| <b>2012</b> | <b>157,3</b>                   | <b>54,2</b>                                     | <b>128,2</b>                                                       | <b>120,0</b>                                                        | <b>19,8</b>                                                        | <b>8,8</b>                                      | <b>10,8</b>                                      |
| <b>2013</b> | <b>160,0</b>                   | <b>55,0</b>                                     | <b>128,9</b>                                                       | <b>123,3</b>                                                        | <b>19,9</b>                                                        | <b>8,6</b>                                      | <b>10,0</b>                                      |
| <b>2014</b> | <b>161,3</b>                   | <b>55,0</b>                                     | <b>126,1</b>                                                       | <b>126,3</b>                                                        | <b>19,4</b>                                                        | <b>8,3</b>                                      | <b>10,4</b>                                      |
| <b>2015</b> | <b>164,3</b>                   | <b>55,7</b>                                     | <b>127,5</b>                                                       | <b>130,3</b>                                                        | <b>19,5</b>                                                        | <b>7,9</b>                                      | <b>11,0</b>                                      |
| <b>2016</b> | <b>167,3</b>                   | <b>56,2</b>                                     | <b>128,3</b>                                                       | <b>133,5</b>                                                        | <b>19,2</b>                                                        | <b>7,9</b>                                      | <b>10,2</b>                                      |
| <b>2017</b> | <b>171,0</b>                   | <b>56,7</b>                                     | <b>128,5</b>                                                       | <b>136,7</b>                                                        | <b>19,1</b>                                                        | <b>7,3</b>                                      | <b>11,1</b>                                      |
| <b>2018</b> | <b>174,9</b>                   | <b>56,9</b>                                     | <b>132,0</b>                                                       | <b>139,8</b>                                                        | <b>18,9</b>                                                        | <b>6,9</b>                                      | <b>10,9</b>                                      |
| <b>2019</b> | <b>179,8</b>                   | <b>57,1</b>                                     | <b>135,8</b>                                                       | <b>141,8</b>                                                        | <b>18,6</b>                                                        | <b>6,8</b>                                      | <b>10,6</b>                                      |
| <b>2020</b> | <b>185,2</b>                   | <b>57,5</b>                                     | <b>137,9</b>                                                       | <b>143,7</b>                                                        | <b>18,3</b>                                                        | <b>6,8</b>                                      | <b>12,2</b>                                      |
| <b>2021</b> | <b>188,0</b>                   | <b>58,4</b>                                     | <b>138,8</b>                                                       | <b>145,2</b>                                                        | <b>18,4</b>                                                        | <b>-</b>                                        | <b>-</b>                                         |

## ***“La situazione economica e l'economia insediata”***

### ***L'economia mondiale mostra segnali di debolezza; le quotazioni energetiche scendono***

Il quadro ciclico globale è tornato a peggiorare nel quarto trimestre. Secondo gli indicatori disponibili, l'attività nei paesi avanzati - ancora condizionata dalle ripercussioni della guerra in Ucraina e dall'elevata inflazione - ha rallentato; si è indebolita anche quella in Cina a causa delle misure imposte in ottobre e in novembre per contenere la pandemia di Covid-19. Il commercio internazionale avrebbe frenato in misura marcata. Il rallentamento della domanda mondiale ha contribuito a moderare il prezzo del petrolio; in Europa le quotazioni del gas naturale sono diminuite nettamente, pur restando su valori storicamente alti. Le istituzioni internazionali prefigurano un affievolimento della crescita mondiale per l'anno in corso per effetto soprattutto dei prezzi energetici ancora elevati, della debolezza del reddito disponibile delle famiglie e di condizioni finanziarie meno favorevoli.

### ***Prosegue, seppure a ritmi meno elevati, il rialzo dei tassi ufficiali negli Stati Uniti e nel Regno Unito***

Nelle riunioni di novembre e dicembre la Federal Reserve ha deliberato ulteriori incrementi del tasso di interesse di riferimento, rispettivamente di 75 e 50 punti base. Anche la Bank of England ha innalzato nuovamente il tasso ufficiale nelle ultime due riunioni, nella stessa misura, e ha avviato in novembre il programma di riduzione del suo bilancio. Dalla metà di ottobre le condizioni sui mercati finanziari internazionali sono nel complesso migliorate, seppure con un temporaneo peggioramento nella seconda metà di dicembre, quando hanno risentito di un orientamento delle principali banche centrali più restrittivo delle attese. I rendimenti sui titoli pubblici a lungo termine in Europa e negli Stati Uniti si sono riportati alla metà di gennaio su valori inferiori a quelli di ottobre.

### ***Nell'area dell'euro l'attività è in rallentamento, mentre l'inflazione resta alta***

Secondo gli indicatori congiunturali più recenti, il PIL dell'area dell'euro sarebbe rimasto pressoché stazionario nell'ultimo trimestre del 2022. L'inflazione al consumo si è mantenuta elevata (9,2 per cento in dicembre su base annuale), benché in flessione da novembre; la componente di fondo ha continuato a rafforzarsi anche per effetto di una trasmissione graduale dei passati rincari energetici. La dinamica retributiva si è

lievemente accentuata da ottobre. Il marcato recupero del tasso di partecipazione e il ristagno della produttività del lavoro - andamenti che si differenziano da quelli osservati negli Stati Uniti - insieme alle misure governative di sostegno alle famiglie hanno contribuito a contenere le richieste di aumenti salariali. Nell'esercizio previsivo dell'Eurosistema dello scorso dicembre, le stime di crescita del PIL sono state riviste al ribasso per l'anno in corso; quelle per l'inflazione sono state riviste al rialzo per il biennio 2023-24, riflettendo la trasmissione più intensa e persistente delle pressioni all'origine ai prezzi al consumo e l'innalzamento delle stime di crescita dei salari.

### **La BCE ha nuovamente alzato i tassi di riferimento e ha annunciato misure per la riduzione del bilancio dell'Eurosistema**

Nelle riunioni di ottobre e dicembre il Consiglio direttivo della BCE ha aumentato i tassi ufficiali, rispettivamente di 75 e 50 punti base, e ha comunicato che dovranno ancora aumentare significativamente e a un ritmo costante per favorire un ritorno tempestivo dell'inflazione all'obiettivo di medio termine. Il Consiglio ha anche deciso di rendere meno vantaggiose le condizioni applicate alle operazioni mirate di rifinanziamento a più lungo termine (TLTRO3) e in dicembre ha annunciato i criteri in base ai quali procederà alla normalizzazione delle consistenze in titoli detenuti dall'Eurosistema a fini di politica monetaria. Il portafoglio del programma di acquisto di attività finanziarie (APP) sarà ridotto a un ritmo misurato e prevedibile, pari in media a 15 miliardi di euro al mese dall'inizio di marzo e sino alla fine del secondo trimestre del 2023. Il reinvestimento dei titoli in scadenza nell'ambito del programma per l'emergenza pandemica (PEPP) proseguirà invece almeno sino alla fine del 2024 e sarà condotto in maniera flessibile.

### **Nel quarto trimestre l'attività economica in Italia si è indebolita**

Secondo le nostre stime, in Italia l'attività si è indebolita nell'ultimo trimestre dello scorso anno. Vi avrebbero contribuito sia l'attenuazione del recupero del valore aggiunto dei servizi, ritornato sui valori pre-pandemici già nei mesi estivi, sia la flessione della produzione industriale. La spesa delle famiglie avrebbe rallentato, nonostante i provvedimenti di sostegno al reddito disponibile in un contesto di elevata inflazione. Le imprese intervistate nell'ambito delle indagini della Banca d'Italia considerano le condizioni per investire ancora sfavorevoli.

### **Il disavanzo di conto corrente si è ampliato, a causa soprattutto del peggioramento del deficit energetico**

Nel bimestre ottobre-novembre le esportazioni di beni sarebbero rimaste stabili, mentre le importazioni sarebbero diminuite. È proseguito l'ampliamento del disavanzo di conto corrente, a causa soprattutto dell'ulteriore peggioramento del deficit energetico. La posizione creditoria netta sull'estero si conferma comunque solida.

### **L'occupazione è cresciuta leggermente, mentre la dinamica salariale resta contenuta**

Il numero di occupati è tornato ad aumentare lievemente nel bimestre ottobre-novembre, ancora sostenuto dalla componente a tempo indeterminato per effetto delle trasformazioni delle posizioni temporanee avviate nel 2021. L'andamento delle retribuzioni si conferma contenuto, anche per il protrarsi dei processi negoziali nei servizi, dove è ancora alta la quota di dipendenti in attesa di rinnovo del contratto collettivo. Nel 2023 la dinamica salariale accelererebbe moderatamente.

### **L'inflazione rimane elevata, ancora sospinta principalmente dall'energia**

Nei mesi autunnali l'inflazione armonizzata al consumo ha raggiunto nuovi massimi (12,3 per cento in dicembre su base annuale), sostenuta ancora dalla componente energetica, che continua a trasmettersi ai prezzi degli altri beni e dei servizi. Secondo nostre stime che considerano sia gli effetti diretti sia quelli indiretti, nella media del quarto trimestre poco più del 70 per cento dell'inflazione complessiva era riconducibile all'energia; nello stesso periodo le misure governative in materia energetica avrebbero mitigato la dinamica dei prezzi al consumo per oltre un punto percentuale.

### **Prosegue l'aumento del costo del credito bancario**

Tra agosto e novembre i prestiti bancari al settore privato non finanziario hanno rallentato, risentendo dell'indebolimento sia della domanda delle imprese per finalità di investimento sia di quella delle famiglie per l'acquisto di abitazioni; le condizioni di offerta hanno registrato una moderata restrizione. Il rialzo dei tassi ufficiali si è trasmesso al costo del credito bancario, in misura sostanzialmente in linea con l'incremento medio nell'area dell'euro. Anche in Italia le condizioni dei mercati finanziari sono nel complesso migliorate dalla metà di ottobre. Il differenziale di rendimento dei

titoli di Stato italiani rispetto ai corrispondenti titoli tedeschi si è collocato alla metà di gennaio intorno a 185 punti base, ben al di sotto dei valori massimi raggiunti durante lo scorso anno.

### **Nel 2022 sono migliorati i conti pubblici**

Le informazioni preliminari per il 2022 segnalano una significativa riduzione del disavanzo e dell'incidenza del debito pubblico sul prodotto. Nelle valutazioni ufficiali, rispetto al quadro a legislazione vigente, la legge di bilancio approvata dal Parlamento in dicembre accresce il disavanzo di 1,1 punti percentuali di PIL nel 2023; il debito pubblico in rapporto al prodotto continuerebbe a diminuire, seppure a ritmi più contenuti. Lo scorso novembre l'Italia ha ricevuto la seconda tranche dei fondi del Dispositivo per la ripresa e la resilienza, pari a 21 miliardi di euro.

### **Il PIL rallenterebbe nel prossimo triennio; l'inflazione si manterrebbe alta quest'anno per ridursi decisamente nel biennio successivo**

Le nostre proiezioni per l'economia italiana continuano ad avere un carattere puramente indicativo, dato l'attuale contesto di forte incertezza connessa soprattutto con l'evoluzione del conflitto in Ucraina. Nello scenario di base si ipotizza che le tensioni associate alla guerra si mantengano ancora elevate nei primi mesi del 2023 e si riducano gradualmente lungo l'orizzonte previsivo. Dopo un aumento di quasi il 4 per cento nel 2022, il PIL rallenterebbe quest'anno allo 0,6 per cento. La crescita tornerebbe a rafforzarsi nel biennio successivo, grazie all'accelerazione sia delle esportazioni sia della domanda interna. L'inflazione, salita quasi al 9 per cento nello scorso anno, scenderebbe al 6,5 nel 2023 e in modo più marcato in seguito, portandosi al 2,0 per cento nel 2025.

### **In caso di arresto delle forniture di energia dalla Russia, il PIL diminuirebbe e l'inflazione salirebbe ancora**

In uno scenario in cui si ipotizza la sospensione permanente delle forniture di materie prime energetiche dalla Russia all'Europa, il prodotto si contrarrebbe nel 2023 e nel 2024 e crescerebbe moderatamente nell'anno successivo; l'inflazione salirebbe ulteriormente quest'anno, per poi scendere decisamente nel prossimo biennio. Lo scenario non tiene conto di nuove misure introdotte per mitigare gli effetti di questi eventuali sviluppi più

sfavorevoli; non considera inoltre la possibilità che il forte indebolimento dell'attività economica si rifletta, più di quanto suggerito dalle regolarità storiche, sull'inflazione, determinandone un più basso valore alla fine dell'orizzonte previsivo.

**(Fonte: Rapporto 2021 Banca d'Italia)**

Relativamente al contesto regionale, si rileva che In Abruzzo, come nel resto del Paese, il 2021 è stato caratterizzato da una ripresa dell'attività economica, seguita alla fase recessiva innescata dalla pandemia. Secondo l'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER) elaborato dalla Banca d'Italia, nel complesso dell'anno il prodotto sarebbe cresciuto del 6,3 per cento (6,6 per cento in Italia in base ai dati dell'Istat; fig. 1.1). Dopo il marcato rimbalzo registrato nel primo semestre rispetto allo stesso periodo del 2020, caratterizzato dal lockdown, il recupero è proseguito nella seconda parte dell'anno, anche se con una dinamica inferiore rispetto a quella dell'economia nazionale. Le crescenti difficoltà nell'approvvigionamento di alcuni input produttivi importati e i rincari dei beni energetici, acuitisi ulteriormente nei primi mesi del 2022 con lo scoppio del conflitto in Ucraina, potrebbero compromettere la prosecuzione della fase di recupero dell'economia regionale.

L'attività produttiva è tornata a espandersi nell'industria e nelle costruzioni, più moderatamente nei servizi.

Secondo le stime di Prometeia, nel corso del 2021 sarebbero stati quasi completamente recuperati i livelli di attività pre-pandemia nell'industria in senso stretto. L'indagine sulle imprese condotta dalla Banca d'Italia segnala una crescita delle vendite rispetto all'anno precedente, in particolare per le aziende con una maggiore presenza sui mercati esteri. Dopo l'indebolimento del processo di accumulazione del capitale rilevato nel 2020, sono emersi dalla rilevazione segnali di ripresa della spesa per investimenti.

Sulle previsioni per l'anno in corso pesano le incertezze legate all'evoluzione delle tensioni sui mercati delle materie prime e dei beni energetici, che hanno già determinato nel 2021 una rilevante crescita dei costi di produzione delle imprese e rallentamenti dell'attività produttiva.

Dopo la forte contrazione registrata nel 2020, le esportazioni sono nel complesso cresciute, anche se negli ultimi due trimestri dell'anno hanno ampiamente risentito del calo delle vendite di mezzi di trasporto. I comparti della gomma e plastica,

metalmecanico e della chimica hanno contribuito positivamente all'incremento dell'export. L'esposizione delle imprese abruzzesi in termini di esportazioni dirette verso le aree in guerra risulta contenuta e in linea con la media nazionale.

Nel settore delle costruzioni la produzione si è portata su valori ampiamente superiori a quelli precedenti la pandemia, beneficiando degli incentivi fiscali per gli interventi di riqualificazione del patrimonio abitativo. Nel comparto immobiliare, il volume delle transazioni è fortemente aumentato, raggiungendo i livelli più elevati dell'ultimo decennio.

Nel terziario, il graduale allentamento delle restrizioni alla mobilità nel corso dell'anno ha favorito il commercio e il turismo, i cui livelli di attività hanno comunque continuato a mantenersi al di sotto di quelli del 2019. Sul finire dell'anno, e nei primi mesi del 2022, la diffusione della variante Omicron e il peggioramento del clima di fiducia hanno rallentato la ripresa dei servizi.

Dopo il marcato calo registrato nel 2020, il tasso di natalità netto delle imprese abruzzesi è aumentato, in particolare nei settori caratterizzati da un elevato livello di intensità digitale.

La redditività delle imprese abruzzesi è tornata a crescere rispetto ai livelli del 2020. La maggiore capacità di autofinanziamento ha inoltre ampiamente sostenuto la liquidità. La domanda di prestiti bancari è diminuita, in un contesto di politiche di offerta degli intermediari ancora sostanzialmente distese.

**(Fonte: Rapporto 2021 Banca d'Italia – Regione Abruzzo)**

Il quadro occupazionale della regione è migliorato nel corso del 2021. Il numero di occupati è aumentato, come pure la partecipazione al mercato del lavoro, in particolare quella femminile, che si attesta tuttavia su livelli ancora inferiori a quelli precedenti la crisi sanitaria. Rimane ampio in regione, rispetto alla media nazionale, il divario di genere nei tassi di attività, in particolare per le madri con figli in età prescolare.

Relativamente all'occupazione subordinata, le attivazioni contrattuali al netto delle cessazioni sono aumentate, collocandosi su livelli superiori rispetto a quelli del 2019, grazie soprattutto all'andamento positivo nel turismo e nelle costruzioni; la crescita ha riguardato in particolare le posizioni lavorative a termine. Nonostante la graduale

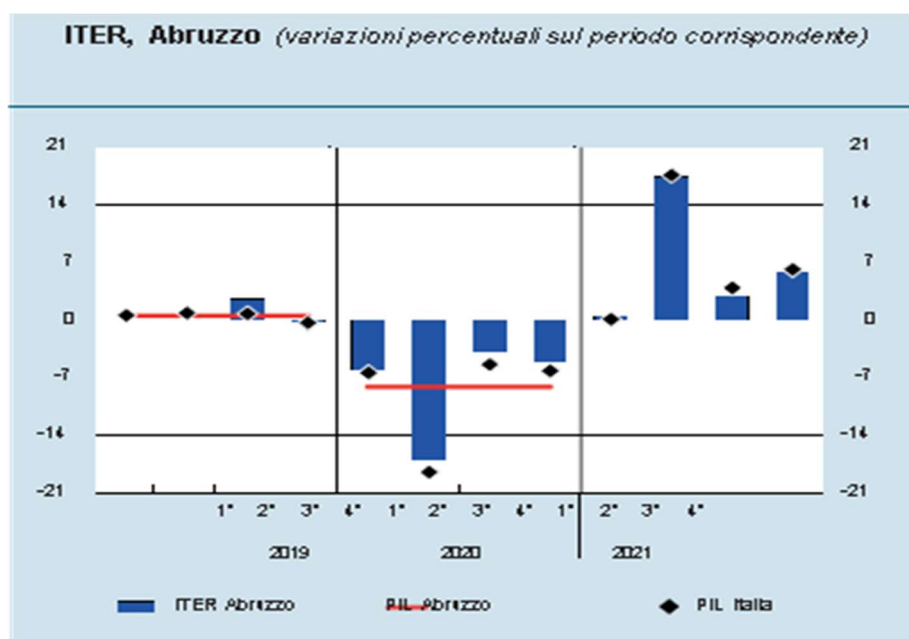
rimozione del blocco dei licenziamenti, l'aumento delle cessazioni di contratti a tempo indeterminato è attribuibile principalmente alle dimissioni volontarie. Il contestuale aumento delle assunzioni e delle trasformazioni segnalerebbe tra l'altro una graduale ripresa della mobilità sul mercato del lavoro. Nei primi quattro mesi del 2022 è proseguita la creazione di nuove posizioni lavorative, trainata in particolare dal comparto dell'edilizia e dalle forme contrattuali a tempo indeterminato.

Il reddito delle famiglie abruzzesi è tornato a crescere nel 2021, beneficiando dei miglioramenti del mercato del lavoro e delle misure di sostegno pubblico. I consumi, pur risentendo del rialzo dei prezzi di beni e servizi, sono risultati in ripresa dopo il forte calo del 2020; la propensione al risparmio si è ridotta. I prestiti bancari alle famiglie hanno ripreso a crescere sia nella componente dei mutui, stimolata dalla dinamicità del mercato immobiliare, sia in quella del credito al consumo. La prosecuzione della fase di ripresa dei consumi nell'anno in corso potrebbe tuttavia risentire della perdita di potere di acquisto delle famiglie, ascrivibile al rialzo dei prezzi, e del peggioramento del clima di fiducia seguito allo scoppio del conflitto in Ucraina.

Relativamente al contesto regionale, si rileva che in Abruzzo, come nel resto del Paese, il 2021 è stato caratterizzato da una ripresa dell'attività economica, seguita alla fase recessiva innescata dalla pandemia. Secondo l'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER) elaborato dalla Banca d'Italia, nel complesso dell'anno il prodotto sarebbe cresciuto del 6,3 per cento (6,6 per cento in Italia in base ai dati dell'Istat).

La crisi scatenata dalla pandemia si è inserita pesantemente in questa dinamica, determinando una contrazione del PIL regionale del 7,8%, meno severa rispetto a quella registrata a livello nazionale pari all'8,9%. Tale riduzione ha arrestato la crescita di una regione il cui modello economico è caratterizzato da rilevanti criticità, ma anche da potenzialità che potranno essere sfruttate appieno nel percorso post-Covid.

Dopo il marcato rimbalzo registrato nel primo semestre rispetto allo stesso periodo del 2020, caratterizzato dal lockdown, il recupero è proseguito nella seconda parte dell'anno, anche se con una dinamica inferiore rispetto a quella dell'economia nazionale. Le crescenti difficoltà nell'approvvigionamento di alcuni input produttivi importati e i rincari dei beni energetici, acuiti ulteriormente nei primi mesi del 2022 con lo scoppio del conflitto in Ucraina, potrebbero compromettere la prosecuzione della fase di recupero dell'economia regionale.



L'attività produttiva è tornata a espandersi nell'industria e nelle costruzioni, più moderatamente nei servizi.

Secondo le stime di Prometeia, nel corso del 2021 sarebbero stati quasi completamente recuperati i livelli di attività pre-pandemia nell'industria in senso stretto. L'indagine sulle imprese condotta dalla Banca d'Italia segnala una crescita delle vendite rispetto all'anno precedente, in particolare per le aziende con una maggiore presenza sui mercati esteri. Dopo l'indebolimento del processo di accumulazione del capitale rilevato nel 2020, sono emersi dalla rilevazione segnali di ripresa della spesa per investimenti.

Sulle previsioni per l'anno in corso pesano le incertezze legate all'evoluzione delle tensioni sui mercati delle materie prime e dei beni energetici, che hanno già determinato nel 2021 una rilevante crescita dei costi di produzione delle imprese e rallentamenti dell'attività produttiva.

Dopo la forte contrazione registrata nel 2020, le esportazioni sono nel complesso cresciute, anche se negli ultimi due trimestri dell'anno precedente hanno ampiamente risentito del calo delle vendite di mezzi di trasporto. I comparti della gomma e plastica, metalmeccanico e della chimica hanno contribuito positivamente all'incremento dell'export. L'esposizione delle imprese abruzzesi in termini di esportazioni dirette verso le aree in guerra risulta contenuta e in linea con la media nazionale.

Nel settore delle costruzioni la produzione si è portata su valori ampiamente superiori a quelli precedenti la pandemia, beneficiando degli incentivi fiscali per gli interventi di riqualificazione del patrimonio abitativo. Nel comparto immobiliare, il volume delle

transazioni è fortemente aumentato, raggiungendo i livelli più elevati dell'ultimo decennio.

Nel terziario, l'allentamento delle restrizioni alla mobilità ha favorito il commercio e il turismo, i cui livelli di attività hanno comunque continuato a mantenersi al di sotto di quelli del 2019. Sul finire dell'anno precedente, e nei primi mesi del 2022, la diffusione della variante Omicron e il peggioramento del clima di fiducia hanno rallentato la ripresa dei servizi.

Dopo il marcato calo registrato durante il periodo Covid, il tasso di natalità netto delle imprese abruzzesi è aumentato, in particolare nei settori caratterizzati da un elevato livello di intensità digitale.

La redditività delle imprese abruzzesi è tornata a crescere rispetto ai livelli degli anni precedenti. La maggiore capacità di autofinanziamento ha inoltre ampiamente sostenuto la liquidità. La domanda di prestiti bancari è diminuita, in un contesto di politiche di offerta degli intermediari ancora sostanzialmente distese.

Il quadro occupazionale della regione è migliorato. Il numero di occupati è aumentato, come pure la partecipazione al mercato del lavoro, in particolare quella femminile, che si attesta tuttavia su livelli ancora inferiori a quelli precedenti la crisi sanitaria. Rimane ampio in regione, rispetto alla media nazionale, il divario di genere nei tassi di attività, in particolare per le madri con figli in età prescolare.

Relativamente all'occupazione subordinata, le attivazioni contrattuali al netto delle cessazioni sono aumentate, collocandosi su livelli superiori rispetto a quelli del 2019, grazie soprattutto all'andamento positivo nel turismo e nelle costruzioni; la crescita ha riguardato in particolare le posizioni lavorative a termine. Nonostante la graduale rimozione del blocco dei licenziamenti, l'aumento delle cessazioni di contratti a tempo indeterminato è attribuibile principalmente alle dimissioni volontarie. Il contestuale aumento delle assunzioni e delle trasformazioni segnalerebbe tra l'altro una graduale ripresa della mobilità sul mercato del lavoro. Nel corso del 2022 è proseguita la creazione di nuove posizioni lavorative, trainata in particolare dal comparto dell'edilizia e dalle forme contrattuali a tempo indeterminato.

Il reddito delle famiglie abruzzesi è tornato a crescere, beneficiando dei miglioramenti del mercato del lavoro e delle misure di sostegno pubblico. I consumi, pur risentendo del rialzo dei prezzi di beni e servizi, sono risultati in ripresa dopo il forte calo del 2020; la propensione al risparmio si è ridotta. I prestiti bancari alle famiglie hanno ripreso a crescere sia nella componente dei mutui, stimolata dalla dinamicità del mercato

immobiliare, sia in quella del credito al consumo. La prosecuzione della fase di ripresa dei consumi nell'anno in corso potrebbe tuttavia risentire della perdita di potere di acquisto delle famiglie, ascrivibile al rialzo dei prezzi, e del peggioramento del clima di fiducia seguito allo scoppio del conflitto in Ucraina.

La crescita dei prestiti bancari all'economia abruzzese si è attenuata, risentendo del marcato rallentamento dei finanziamenti alle imprese. Il flusso di nuovi crediti deteriorati ha continuato a mantenersi su livelli molto contenuti, grazie al miglioramento del quadro congiunturale e alle misure pubbliche di sostegno; le banche hanno tuttavia aumentato la quota di finanziamenti in bonis classificati come rischiosi, in particolare per le imprese che hanno beneficiato della moratoria dei debiti durante la pandemia. La liquidità detenuta sui depositi bancari permane su livelli elevati, sebbene la sua crescita si sia attenuata, in particolare per le imprese, rispetto ai massimi osservati durante il 2020. È proseguito in regione il ridimensionamento della rete distributiva tradizionale delle banche, a fronte di un ulteriore rafforzamento dell'offerta online di servizi finanziari, stimolata anche dalla spinta alla digitalizzazione impressa dalla pandemia.

La spesa corrente primaria degli enti territoriali abruzzesi ha rallentato. Rispetto all'anno precedente hanno decelerato le spese per l'acquisto di beni e servizi e si sono ridotti i trasferimenti a famiglie e imprese, i cui andamenti sono stati condizionati dalle misure di contrasto all'emergenza sanitaria.

La spesa in conto capitale, dopo cinque anni consecutivi di flessione, è cresciuta in maniera sostenuta, trainata dall'accelerazione nell'implementazione dei programmi delle politiche di coesione. L'andamento delle entrate ha continuato a essere influenzato dagli ingenti trasferimenti statali volti a fronteggiare le esigenze dettate dalla pandemia. In controtendenza rispetto all'Italia, il debito delle Amministrazioni locali si è ulteriormente ridotto, portandosi su livelli in linea con il dato medio pro capite nazionale.

Nel settore del turismo, in base ai dati forniti dalla Regione Abruzzo, le presenze nelle strutture ricettive sono aumentate del 30 per cento circa rispetto all'anno precedente, beneficiando in particolare dell'andamento positivo della stagione balneare, guidato principalmente dal turismo nazionale (fig. 2.3.a; tav. a2.7). Nel complesso, il movimento turistico in regione non ha ancora recuperato i livelli precedenti la pandemia.

Secondo i dati di Prometeia, riferiti al totale del terziario (inclusi settore finanziario e pubblico), in Abruzzo il valore aggiunto del comparto è aumentato nel 2021 del 4,2 cento, dopo la forte contrazione del 2020. A tale andamento hanno contribuito il progressivo alleggerimento delle restrizioni alla mobilità e il successo della campagna di

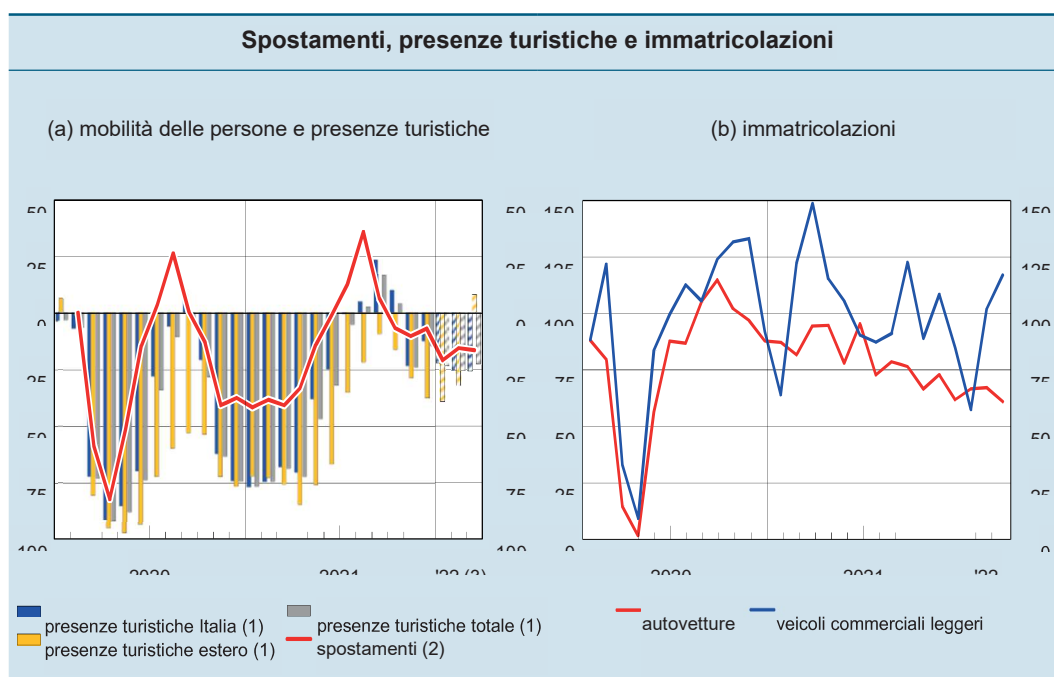
vaccinazione, che hanno sostenuto, soprattutto nei trimestri centrali dell'anno, la risalita del clima di fiducia delle famiglie.

Nel complesso del 2021 e del 2022 il comparto del commercio ha beneficiato soprattutto della ripresa dei consumi di beni durevoli, meno marcata per le automobili. Secondo i dati dell'ANFIA, le immatricolazioni di autovetture nuove si sono mantenute nel corso del 2021 su valori significativamente inferiori a quelli del 2019, risentendo, in particolare dalla seconda metà dell'anno, dei rallentamenti produttivi causati dalle strozzature dell'offerta nel settore; nel primo trimestre del 2022 le immatricolazioni sono risultate inferiori del 26,4 per cento rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

Dopo il calo registrato nella seconda parte dell'anno, le immatricolazioni di veicoli commerciali leggeri si sono riportate nei primi mesi del 2022 su valori superiori a quelli pre-pandemia.

**(Fonte: Economie regionali. L'economia dell'Abruzzo - Rapporto annuale Banca d'Italia)**

Secondo i dati di Assaeroporti, nel 2021 il numero di passeggeri transitati presso l'Aeroporto d'Abruzzo è più che raddoppiato nel confronto con l'anno precedente, mantenendosi comunque su valori inferiori di quasi la metà rispetto a quelli osservati prima dell'emergenza sanitaria; la ripresa dei transiti ha riguardato soprattutto le tratte nazionali.



**Fonte: Economie regionali. L'economia dell'Abruzzo - Rapporto annuale Banca d'Italia**

Relativamente alla situazione provinciale, va innanzitutto sottolineato che la provincia di Pescara, nei suoi aspetti demografici ed economici, si inserisce a pieno titolo nel contesto economico regionale, anche se presenta talune peculiarità e alcuni elementi di

differenziazione. La provincia di Pescara può essere considerata una realtà in continua trasformazione. Il suo tessuto produttivo presenta un profilo strutturale piuttosto articolato, nel senso che alla formazione del suo prodotto interno lordo concorrono segmenti produttivi appartenenti a varie categorie, senza poter così individuare un modello di sviluppo ben definito, ossia incentrato su specializzazioni produttive rilevanti o su marcati tratti distintivi.

Il territorio pescarese assume invece una configurazione composita seppur con la prospettiva di un interessante propensione ai servizi. Infatti, sotto il profilo strettamente produttivo le tendenze più recenti sembrano indicare una diffusa presenza di attività del terziario unitamente ad un restringimento del settore industriale, in particolare per quanto riguarda le componenti rivolte al commercio estero. Ciò non significa che il territorio sia privo di identità e come tale riconducibile a fenomeni di fragilità.

L'esistenza di differenti connotazioni produttive può condurre ad una concezione sistemica dello sviluppo e all'individuazione di un modello integrato di crescita. Del resto, l'analisi che segue è in grado di evidenziare tutte le potenzialità del territorio e le capacità della Provincia di attestarsi su livelli interessanti di sviluppo.

I dati sopra menzionati testimoniano tre questioni di grande importanza:

1. perdurante dinamismo dell'economia pescarese, come dimostrano i dati del valore aggiunto, del PIL pro capite e della vitalità imprenditoriale;
2. posizione di rilievo nell'ambito del sistema economico abruzzese;
3. posizionamento crescente nella graduatoria delle province italiane nonostante il forte rallentamento dello sviluppo in questi ultimi anni.

Ciò non significa che non esistano elementi di criticità del territorio. A tale proposito basti pensare alla fragilità delle piccole imprese, al loro limitato dimensionamento, alla scarsa vocazione internazionale del tessuto imprenditoriale, alla mancanza di integrazione logistica tra le varie componenti del sistema. Tuttavia è necessario puntare su quelli che sono i punti di forza della provincia:

- a) la presenza di un terziario diffuso e dinamico nel campo commerciale, dell'intermediazione finanziaria e dell'informatica;
- b) la collocazione strategica da un punto di vista geografico che, in quanto provincia cerniera tra nord e sud e tra est e ovest, apre interessanti prospettive di sviluppo sia nei confronti dei paesi dell'Europa meridionale che nei confronti dei paesi del Mediterraneo;

- c) un'adeguata dotazione di infrastrutture, in presenza di due autostrade, asse attrezzato, aeroporto, moderna stazione ferroviaria e interporto;
- d) un'università con quattro Facoltà, numerosi corsi di laurea e oltre 15.000 studenti, che può creare sinergie interessanti tra mondo degli studi e della ricerca e territorio in un quadro di maggiore integrazione;

Esistono pertanto tutte le premesse per rafforzare ed esaltare i suoi tratti peculiari, innalzando la capacità progettuale e di indirizzo dello sviluppo e tracciando i seguenti scenari possibili:

#### **a) Ruolo dell'area metropolitana**

Ove si considerino anche alcuni centri che interessano le altre province, è possibile individuare un'area con una popolazione di circa 430.000 abitanti, circa il 30% del territorio abruzzese. Addirittura, 10 comuni (Pescara, Chieti, Pineto, San Giovanni Teatino, Silvi, Spoltore, Francavilla, Montesilvano, Città Sant'Angelo e Penne) su 41 godono di una popolazione pari al 25%. Quest'area presenta un tessuto vivace di piccole e medie imprese, una buona tenuta dell'occupazione e un adeguato livello di reddito. Il reddito pro capite disponibile alla data del 2001 si avvicinava alla media regionale, non solo, 7 comuni su 41 dispongono di un reddito del 7% superiore alla media abruzzese. Si tratta anche di un'area composita in quanto sono presenti diversi fenomeni produttivi, vale a dire industrie vallive, commercio urbano e suburbano, turismo costiero, agricoltura collinare e attività innovative e strategiche, anche se si verificano fenomeni di contro urbanizzazione che danno luogo ad incrementi demografici elevati in comuni di prima e seconda cintura (Spoltore, Montesilvano, Francavilla ecc..).

Nella sostanza nell'area confluiscono diversi livelli di specializzazione, quali:

- specializzazione agricola (fascia collinare);
- specializzazione terziaria con commercio, servizi alle imprese, intermediazione finanziaria, trasporti;
- connessione industria e terziario, con economie di integrazione (Montesilvano, Spoltore, San Giovanni Teatino);
- specializzazione industriale con localizzazione nella fascia media e bassa della Val Pescara.

L'area inoltre registra una forte concentrazione demografica e territoriale pari a 366 abitanti per Km<sup>2</sup> che va dal cuore (3.600 abitanti per Km<sup>2</sup>) verso la parte più marginale (132 abitanti per Km<sup>2</sup>). Occorre ancora sottolineare che oltre il 50% raggiunge le sedi lavorative con mezzo privato e il 70% per spostamenti extra lavorativi. In tal senso Pescara esprime valori elevati per:

- densità di motorizzazione (3.200 auto per Km<sup>2</sup>);
- rapporto autovettura/abitanti 60%;
- densità di popolazione (3.600 abitanti per Km<sup>2</sup>).

Tutto ciò evidenzia l'esistenza di problematiche connesse alla complessità delle interrelazioni fra le varie funzioni produttive, alla forte polarizzazione dei flussi pendolari e alla non completa integrazione fra il core e l'hinterland.

### **b) Creazione di un distretto del terziario avanzato**

L'area Pescara - Montesilvano presenta le caratteristiche tipiche del distretto per agglomerazione di piccole unità produttive, per vocazioni operative, per qualificazione dei servizi, per omogeneità produttiva e per interdipendenza tra gli attori economici. Siamo cioè in presenza di processi cumulativi e di rendimenti crescenti concentrati nell'area, grazie ai quali si determinano economie esterne e mercati complementari, anche in base alle consuetudini sedimentate nella zona.

Questo distretto può far di Pescara una sorta di capitale del terziario commerciale, delle professioni e dei servizi finanziari e telematici, come polo di attrazione e di guida per l'intera regione nel campo dei servizi alle imprese.

### **c) Distretto logistico**

Si tratta di porre in connessione infrastrutture - servizi - tessuto produttivo. Il distretto si caratterizza per la presenza di imprese nel settore terziario che svolgono attività logistiche trasversali rispetto ai settori di composizione (agricoltura, industria, commercio, distribuzione). I servizi che si possono offrire sono sia di carattere tradizionale - come nel caso dei trasporti, spedizioni, servizi doganali, magazzinaggio, attività intermodali - che innovativi - imballaggio, approvvigionamenti per imprese manifatturiere, lavorazioni quasi manufacturing.

### **d) Distretto turistico - culturale**

Tale tipologia distrettuale può costituire un modulo produttivo di particolare interesse per venire ad una concezione sistemica dello sviluppo capace anche di affrontare i fenomeni di deindustrializzazione in atto a livello regionale e il decremento demografico delle zone interne. L'importanza di tale distretto risiede non tanto per la capacità di creare valore in maniera autonoma e quindi residuale, quanto per la possibilità di integrarsi gli altri settori del sistema locale, dando luogo a sinergie che diversamente sarebbero irrealizzabili.

L'obiettivo è quello di costruire una filiera, dove partendo dall'asset più significativo, vale a dire la dotazione di beni turistico - culturali si riesca ad alimentare una domanda crescente ed una offerta sempre più articolata interagendo con gli altri settori quali il commercio, l'artigianato, l'agricoltura e il complesso della PMI.

Ed è, in particolare, quest'ultimo scenario che dovrà interessare in maniera prevalente e diffusa le aree collinari e l'entroterra della provincia al fine di realizzare e consolidare processi di sviluppo socioeconomico.

### **Il Benessere equo e sostenibile (BES)**

- **Dominio Salute**

L'analisi degli indicatori del dominio salute mette in evidenza come nel 2019, alla vigilia della pandemia, la maggior parte degli indicatori del dominio (12 indicatori su 15) si trovasse su livelli migliori rispetto alla situazione di una decina di anni prima, con le uniche eccezioni rappresentate dall'indicatore che monitora la mortalità per demenze e malattie del sistema nervoso degli anziani, in aumento quasi costante a partire dal 2015, e dal consumo giornaliero di almeno 4 porzioni di frutta e/o verdura che, sebbene con un trend altalenante, mostrava valori migliori nel 2010. Stabile invece l'indicatore di salute mentale.

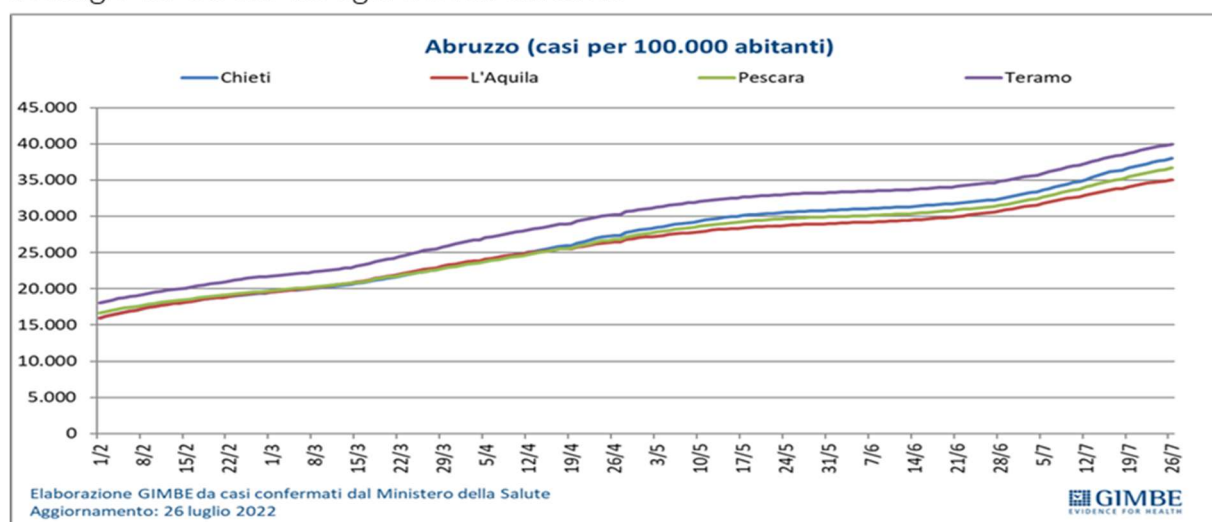
L'eccesso di mortalità connesso alla diffusione della pandemia ha comportato nel 2020 una riduzione della speranza di vita alla nascita di oltre 1 anno di vita, solo parzialmente recuperata nel 2021 e nel 2022 (82,5 e 82,6 anni rispetto agli 83,2 anni del 2019).

Nonostante la flessione degli anni di vita attesi, nel 2020 l'indicatore della speranza di vita in buona salute alla nascita ha subito un miglioramento rispetto al 2019, per effetto di un aumento della quota di persone che, nel contesto della pandemia a fronte del disagio complessivo, ha valutato più positivamente le proprie condizioni di salute. Nel 2021 questo miglioramento è stato parzialmente riassorbito e i dati del 2022 mostrano una situazione invariata rispetto al 2021, con livelli di speranza di vita in buona salute che si mantengono comunque più elevati rispetto al dato pre-pandemia.

L'analisi dell'indicatore di salute mentale, sebbene in media nella popolazione mostri una relativa stabilità, ha messo in luce il forte contraccolpo in termini di benessere psicologico subito negli ultimi due anni dai più giovani, soprattutto dalle ragazze. L'andamento di alcuni indicatori di mortalità per causa<sup>3</sup> evidenzia nel 2020 un ulteriore peggioramento dell'indicatore relativo alla mortalità per demenze e malattie del sistema nervoso nella popolazione anziana, nonché l'arresto del progressivo miglioramento registrato fino al 2019 dell'indicatore di mortalità evitabile. Quest'ultimo è verosimilmente l'effetto della crisi pandemica che nel 2020 ha determinato un incremento del numero totale di decessi per diverse cause di morte, molte delle quali incluse tra quelle evitabili.

La mortalità per incidenti stradali dei giovani di 15-34 anni aveva registrato nel 2020 una riduzione imputabile alla minore mobilità sul territorio dovuta alle restrizioni degli spostamenti per contenere la diffusione della pandemia. Tale riduzione, seppur più contenuta, si conferma anche per il 2021 quando la situazione della mobilità, per quanto in via di normalizzazione, non si era ancora del tutto riallineata rispetto ai livelli pre-pandemia. Per quanto riguarda gli stili di vita della popolazione, dopo un miglioramento generale osservato fino al 2019, a partire dal 2020 si evidenziano significative oscillazioni per quasi tutti gli indicatori e, nella maggior parte dei casi, nel confronto 2019 – 2022 emergono segnali di peggioramento. In particolare, l'indicatore di sedentarietà, che era migliorato nel 2020 e nel 2021 per la necessità di modificare le proprie abitudini con una maggiore diffusione nella popolazione a svolgere attività fisica destrutturata al di fuori di palestre e piscine, peggiora nel 2022, tornando a livelli ancora più critici rispetto al 2019.

La Provincia di Pescara ha registrato al 27 luglio 2022 la seguente incidenza di casi di contagio da COVID-19 ogni 10.000 abitanti:



Il tasso di mortalità standardizzato per Covid-19 ogni 100.000 abitanti al 31 dicembre 2021 è di 71,3.

L'eccesso di mortalità ha comportato nel 2020 una riduzione della speranza di vita alla nascita di oltre 1 anno di vita a livello nazionale, ma i dati stimati evidenziano un accenno di ripresa per il 2021 con un valore pari a 82,4 anni.

Ciò può aver cambiato la percezione della propria realtà lavorativa: nel 2021 la quota dei lavoratori in part-time involontario è diminuita, in particolare tra le donne in coppia con figli. Questo peraltro avviene in un contesto in cui i lavori domestici continuano ad essere

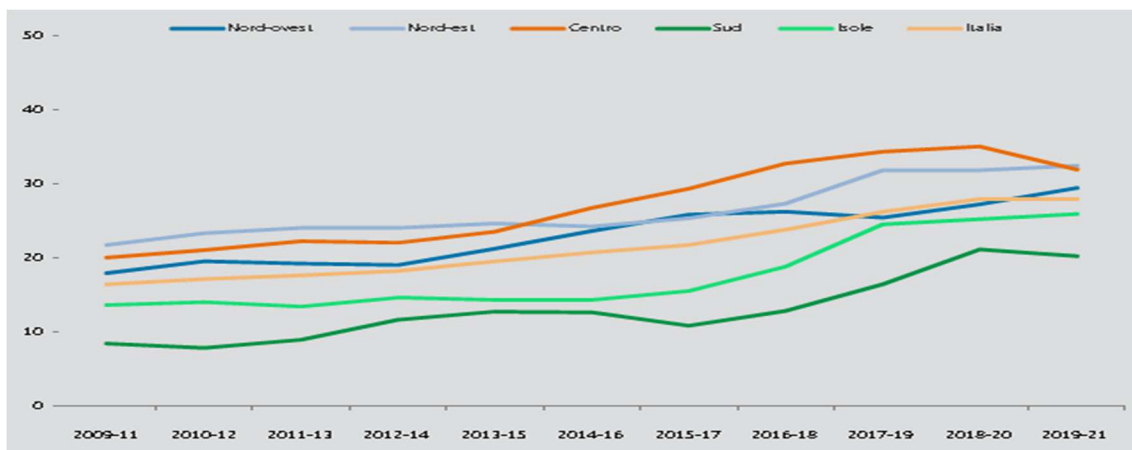
sbilanciati per la componente femminile: l'indicatore di asimmetria del lavoro familiare, nel 2021 rallenta il progressivo miglioramento che stava registrando negli ultimi anni.

| PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE SALUTE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                   |                              |                         |                                                   |                                       |                                                                 |                     |          |           |                  |                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|-------------------------|---------------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------|----------|-----------|------------------|----------------------------|
| Indicatore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Speranza di vita alla nascita (a) | Indice di Salute Mentale (b) | Mortalità Infantile (e) | Mortalità per Incidenti Stradali (15-34 anni) (f) | Mortalità per tumore (20-64 anni) (g) | Speranza di vita senza limitazioni nelle attività a 65 anni (a) | Eccesso di peso (i) | Fumo (l) | Alcol (l) | Sedentarietà (l) | Adeguata alimentazione (m) |
| Anno                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 2022                              | 2022                         | 2020                    | 2021                                              | 2020                                  | 2022                                                            | 2022                | 2022     | 2022      | 2022             | 2022                       |
| Valore Regione Abruzzo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 82,5                              | 68,3                         | 2,8                     | 0,9                                               | 7,9                                   | 9,6                                                             | 45,9                | 19,9     | 5,3       | 35,8             | 12,0                       |
| Valore medio Nazionale                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 82,6                              | 69,0                         | 2,5                     | 0,6                                               | 8,0                                   | 10,0                                                            | 44,5                | 20,2     | 5,5       | 36,3             | 16,8                       |
| (a) Numero medio di anni;<br>(b) Punteggi medi standardizzati per le persone di 14 anni e più;<br>(c) Tassi standardizzati per 10.000 residenti di 0-74 anni;<br>(d) Per 100 persone di 75 anni e più;<br>(e) Tassi standardizzati per 1.000 nati vivi residenti;<br>(f) Tassi standardizzati per 10.000 residenti di 15-34 anni;<br>(g) Tassi standardizzati per 10.000 residenti di 20-64 anni;<br>(h) Tassi standardizzati per 10.000 residenti di 65 anni e più;<br>(i) Tassi standardizzati per 100 persone di 18 anni e più;<br>(l) Tassi standardizzati per 100 persone di 14 anni e più;<br>(m) Tassi standardizzati per 100 persone di 3 anni e più; |                                   |                              |                         |                                                   |                                       |                                                                 |                     |          |           |                  |                            |

Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2021: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

## • Dominio Istruzione e formazione

I livelli di istruzione della popolazione, così come la partecipazione alla formazione, mostravano nel 2019 alcuni miglioramenti e qualche stabilità rispetto agli anni precedenti. In particolare si apprezzavano l'incremento nel numero di bambini frequentanti l'asilo nido e quello nella quota di laureati nelle discipline STEM; allo stesso tempo si osservava il calo nella quota di ragazzi di 18-24 anni che erano usciti dal sistema di istruzione e formazione e nella quota dei NEET. Stabili erano la percentuale di persone di 25-64 con almeno il diploma, la percentuale di giovani di 30-34 anni laureati o con altri titoli terziari e la partecipazione alla formazione continua, sebbene su valori più bassi rispetto alla media Ue27. La pandemia ha portato una battuta d'arresto in quasi tutti gli indicatori del dominio, specialmente nell'anno in cui si è cominciata. Nel 2021 cominciano ad arrivare i primi segnali di ripresa, che per alcuni indicatori si sono consolidati nel 2022.



#### PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE ISTRUZIONE E FORMAZIONE

| Indicatore             | Bambini di 0-2 anni iscritti al nido (a) | Partecipazione al sistema scolastico dei bambini di 4-5 anni (b) | Personale con almeno il diploma (c) | Laureati e altri titoli (30-34 anni) (d) | Passaggio all'università (e) | Uscita precoce dal Sistema di istruzione e formazione (f) | Giovani che non lavorano e non studiano (g) | Competenza digitali (i) | Partecipazione culturale fuori casa (k) | Letture di libri e quotidiani (k) | Fruizione delle biblioteche (l) |
|------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| Anno                   | 2020/2022                                | 2020/2021                                                        | 2022                                | 2022                                     | 2020                         | 2022                                                      | 2022                                        | 2021                    | 2022                                    | 2022                              | 2022                            |
| Valore Regione Abruzzo | 22,0                                     | 95,7                                                             | 68,4                                | 27,3                                     | 59,10                        | 9,3                                                       | 17,9                                        | 43,10                   | 23,0                                    | 32,3                              | 6,1                             |
| Valore medio Nazionale | 29,5                                     | 92,8                                                             | 63,0                                | 27,4                                     | 51,9                         | 11,5                                                      | 19,0                                        | 45,7                    | 23,1                                    | 35,9                              | 10,2                            |

a) Per 100 persone di 20-64 anni; (b) Per 100 forze di lavoro e parte delle forze di lavoro potenziali di 15-74 anni; (c) Per 100 occupati in lavori instabili al tempo t0; (d) Per 100 dipendenti a tempo determinato e collaboratori; (e) Per 100 dipendenti;

(f) Per 100 occupati; (g) Per 10.000 occupati; (h) Per 100; (i) Per 100 persone di 15-64 anni.

Fonte: Rapporto BES 2022 "IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

#### • Dominio Lavoro e conciliazione dei tempi di vita

Il 2022 si caratterizza per un generale miglioramento del mercato del lavoro rispetto all'anno precedente: il tasso di occupazione delle persone tra i 20 e i 64 anni aumenta e supera i livelli del 2019, recuperando pienamente il crollo registrato nel 2020 a causa della pandemia. Rispetto al 2021, diminuisce contestualmente sia il numero di persone in cerca di occupazione sia quello di coloro che sono disponibili a lavorare ma non hanno cercato; il tasso di mancata partecipazione registra dunque una forte riduzione e si attesta al valore più basso nel quinquennio 2018-2022. Restano sostanzialmente stabili i divari territoriali, mentre

aumentano lievemente quelli di genere. Diminuisce, invece, la distanza – in punti percentuali – del tasso di occupazione dei più giovani (20-34 anni), sia da quello dei 35-49enni, sia da quello dei più anziani (50-64 anni). Per la classe di età 20-34 anni si registra, infatti, la crescita più marcata del tasso di occupazione e anche la diminuzione più forte del tasso di mancata partecipazione.

La crescita dell'occupazione ha interessato soprattutto i dipendenti, sia a termine sia a tempo indeterminato. Tra i primi l'aumento riguarda quasi esclusivamente gli occupati a termine da meno di cinque anni, pertanto la quota – tra gli occupati a termine – di quelli che lo sono da almeno cinque anni diminuisce. Tra chi lavora part time, diminuisce la quota di quanti dichiarano di esserlo perché non sono riusciti a trovare un lavoro a tempo pieno; nonostante la diminuzione sia più marcata tra le donne, permane la netta caratterizzazione femminile del fenomeno.

In aumento è anche il tasso di occupazione tra i 25 e i 49 anni delle donne, con e senza figli; il rapporto tra questi due tassi è pressoché stabile a livello nazionale, rispetto all'anno precedente, mentre presenta differenze a livello di ripartizione con un distanziamento dei tassi nel Centro dovuto a un aumento dell'occupazione delle donne senza figli. L'indice di asimmetria, che misura quanta parte del tempo dedicato da entrambi i partner al lavoro domestico è svolto dalle donne, ha dato segnali di miglioramento nell'ultimo decennio fino al 2020/2021, rimane stabile per il 2021/2022 rispetto alla media del biennio precedente.

| <b>PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE LAVORO E CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA</b>                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                          |                                               |                                                         |                                                   |                               |                                                       |                           |                                                                                                   |                                                |                            |                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|
| <b>Indicatore</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Tasso di Occupazione (20-64 anni)<br>(a) | Tasso di mancata partecipazione al lavoro (b) | Trasformazioni da lavori instabili a lavori stabili (c) | Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni (d) | Dipendenti con bassa paga (e) | Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente (g) | Occupati non regolari (f) | Occupati (15-64 anni) che svolgono più di 60 ore settimanali di lavoro retribuito o familiare (f) | Percezione di insicurezza dell'occupazione (f) | Part time involontario (f) | Occupati che lavorano da casa (f) |
| <b>Anno</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 2021                                     | 2021                                          | 2020                                                    | 2021                                              | 2020                          | 2019                                                  | 2019                      | 2021                                                                                              | 2021                                           | 2021                       | 2021                              |
| <b>Valore Regione Abruzzo</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 62,1                                     | 18,9                                          | 25,2                                                    | 14,4                                              | 10,8                          | 15,9                                                  | 14,5                      | 47,1                                                                                              | 7                                              | 13,1                       | 9,7                               |
| <b>Valore medio Nazionale</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 62,7                                     | 19,4                                          | 22,4                                                    | 17,5                                              | 10,1                          | 10,8                                                  | 12,6                      | 49,6                                                                                              | 5,7                                            | 11,3                       | 14,8                              |
| a) Per 100 persone di 20-64 anni; (b) Per 100 forze di lavoro e parte delle forze di lavoro potenziali di 15-74 anni; (c) Per 100 occupati in lavori instabili al tempo t0; (d) Per 100 dipendenti a tempo determinato e collaboratori; (e) Per 100 dipendenti; (f) Per 100 occupati; (g) Per 10.000 occupati; (h) Per 100; (i) Per 100 persone di 15-64 anni. |                                          |                                               |                                                         |                                                   |                               |                                                       |                           |                                                                                                   |                                                |                            |                                   |

Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2021: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

- **Dominio Benessere economico**

Gli indicatori relativi al dominio Benessere economico registrano andamenti articolati e non sempre concordi. Nel 2022, l'economia italiana ha registrato una crescita decisa, ma inferiore rispetto a quella del 2021. La crescita dell'attività produttiva, con un incremento del Pil in volume del 3,7%, si è accompagnata a un'espansione dell'input di lavoro e dei redditi da lavoro dipendente.

Nel 2022, il reddito disponibile lordo pro capite è aumentato del 9,0% rispetto al 2019 (anno assunto come riferimento della situazione pre-COVID), superando i livelli precedenti la crisi.

Nel 2020, anno caratterizzato dalla grave crisi economica (il Pil è calato del 9,0% rispetto al 2019), la ricchezza netta media annua pro capite è diminuita dell'11,3% rispetto al 2010 (da 103.654 euro nel 2010 a 91.896 euro nel 2020). Le difficoltà dell'economia e del mercato del lavoro si sono tradotte in un aumento dell'incidenza individuale di povertà assoluta<sup>2</sup> che raggiunge un massimo del 9,4% nel 2020 e nel 2021, valore che è maggiore di 1,7 punti percentuali rispetto all'anno pre-pandemia (nel 2019 era 7,7%) e di 5,2 punti percentuali rispetto al 2010 (4,2%). Come conseguenza della pandemia, anche l'indice di disuguaglianza del reddito netto aumenta lievemente nel 2020 rispetto all'anno precedente (5,8, contro 5,7 del 2019): tale peggioramento è stato contenuto dalle misure di sostegno introdotte (trasferimenti emergenziali e reddito di cittadinanza), senza le quali l'indice di disuguaglianza sarebbe risultato pari a 6,9, valore molto superiore a quello osservato.

Nonostante nel primo anno della pandemia da COVID-19 il reddito delle famiglie sia tornato a ridursi rispetto all'anno precedente sia in termini nominali (-0,9%) sia in termini reali (-0,8%), il rischio di povertà, pari al 20,1%, rimane sostanzialmente stabile rispetto ai due anni precedenti. Resta stabile anche l'indicatore di sovraccarico del costo dell'abitazione che risulta rappresentare un peso difficilmente sostenibile per il 7,2% della popolazione.

La pandemia modifica in misura significativa il modo in cui le famiglie percepiscono la propria condizione, tanto da invertire il trend positivo che si era registrato negli anni precedenti per alcuni indicatori: la quota di coloro che dichiarano di aver visto peggiorare la propria situazione economica rispetto all'anno precedente, che era pari al 25,8% prima della crisi, cresce nei due anni di pandemia e continua a crescere anche nel 2022, fino ad arrivare al 35,1%, livello mai raggiunto in precedenza. Andamento analogo si osserva per la quota di persone che dichiarano di arrivare a fine mese con grande difficoltà, in aumento dall'8,2% nel 2019 al 9,1% nel 2021, ma anche per la quota di persone che vivono in famiglie con una situazione di grave deprivazione abitativa che passa dal 5,0% nel 2019 al 5,9% nel 2021.

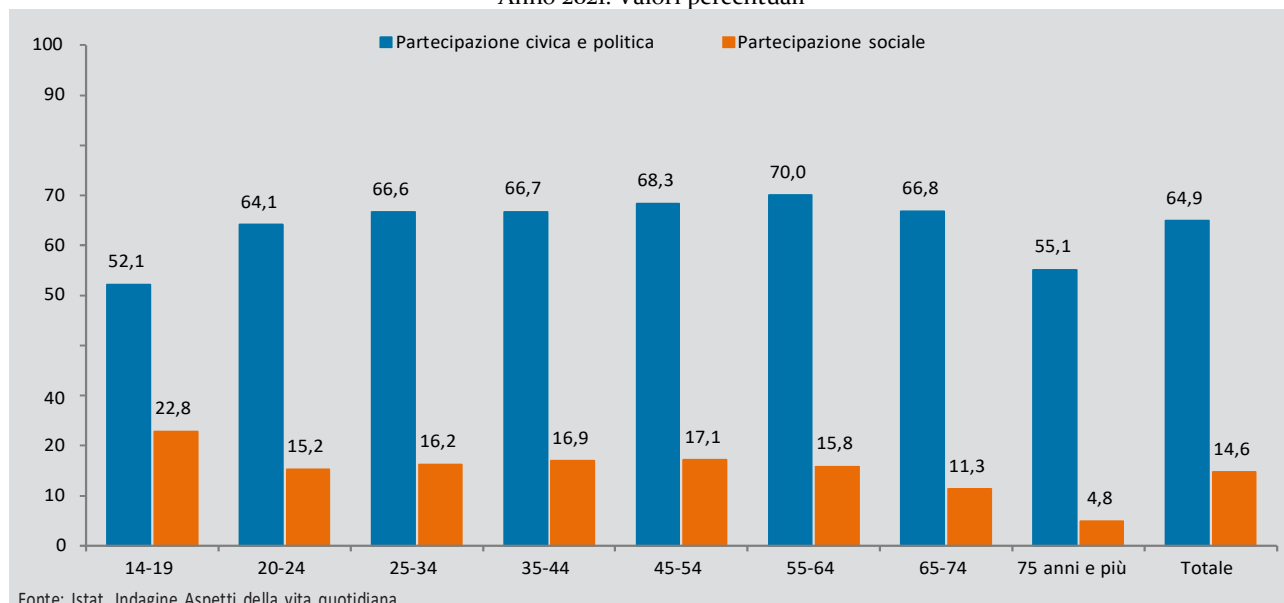
| <b>Indicatore</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Reddito disponibile per persona (a) | Disuguaglianza del reddito netto (s80/s20) (b) | Rischio di povertà (b) | Grave privazione materiale (b) (c) | Grave privazione abitativa (b) (d) | Grande difficoltà ad arrivare a fine mese (b) (e) (f) | Bassa intensità di lavoro (b) (g) | Sovraccarico del costo dell'abitazione (b) (h) | Situazione economica della famiglia (b) | Ricchezza netta media pro capite (a) | Povertà assoluta (i) |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------------------|------------------------|------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------|----------------------|
| <b>Anno</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 2021                                | 2019                                           | 2021                   | 2021                               | 2020                               | 2019                                                  | 2019                              | 2021                                           | 2021                                    | 2021                                 | 2021                 |
| <b>Valore Regione Abruzzo</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 17.071                              | 4,5                                            | 27,7                   | 7,2                                | 10,3                               | 20,08                                                 | 13,2                              | 4,4                                            | 38,7                                    | 93.886                               | 7,3                  |
| <b>Valore medio Nazionale</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 19753                               | 5,9                                            | 20,1                   | 5,6                                | 5,9                                | 9,1                                                   | 11,7                              | 7,2                                            | 35,1                                    | 91.896                               | 9,4                  |
| (a) In euro; (b) Per 100 persone; (c) Percentuale di persone in famiglie che riescono ad arrivare a fine mese con grande difficoltà; (i) Stime preliminari; (*) L'indicatore fa riferimento all'anno di conseguimento del reddito (2019) e non all'anno di indagine (2020); (**) L'indicatore fa riferimento all'anno di indagine (2020) mentre l'anno di conseguimento del reddito è l'anno precedente (2019) |                                     |                                                |                        |                                    |                                    |                                                       |                                   |                                                |                                         |                                      |                      |

Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2021: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

## Dominio Relazioni Sociali

La famiglia, le amicizie e più in generale le reti relazionali sono una componente essenziale del benessere individuale perché rappresentano una parte fondamentale del capitale sociale delle persone. All'interno delle reti si mobilitano le risorse umane e materiali che assicurano sostegno e protezione sia nella vita di tutti i giorni sia nei momenti critici e di difficoltà, supplendo anche alle carenze dei servizi pubblici. Nel 2021, le persone hanno risentito più drammaticamente del protrarsi degli effetti della crisi sanitaria e si evidenzia un peggioramento di molti degli indicatori del dominio. Nel primo anno della pandemia le reti familiari e amicali avevano confermato il loro ruolo centrale e protettivo contribuendo ad alleviare le difficoltà di una fase molto delicata e senza precedenti come quella del lockdown. Nel 2021, però, i livelli di soddisfazione verso le relazioni familiari e soprattutto verso quelle amicali, pur continuando a rimanere elevati, registrano una forte flessione. Il coinvolgimento della popolazione in attività di partecipazione sociale e di volontariato, che era rimasto stabile nel primo anno di pandemia, nel 2021 registra una evidente flessione, toccando i valori più bassi della serie storica. La particolare situazione venutasi a creare con la pandemia da COVID-19 ha invece favorito la crescita della fiducia verso gli altri e della partecipazione civica e politica. Mentre la fiducia registra il valore più alto dal 2010, la partecipazione civica e politica, pur avendo registrato un evidente incremento nei due anni di pandemia, ancora non è tornata sui livelli del 2011-2014.

Persone di 14 anni e più che svolgono attività di partecipazione sociale, civica e politica per classe di età.  
Anno 2021. Valori percentuali



Per quanto riguarda la soddisfazione per le relazioni familiari, nel 2021, il 51,0% delle persone di 14 anni e più si dichiara molto soddisfatta per le relazioni familiari; se si considerano anche coloro che si dichiarano abbastanza soddisfatti, la quota complessiva di popolazione soddisfatta raggiunge l'87,1%. La percentuale di molto soddisfatti per le relazioni con gli amici si attesta invece su un livello più basso: il 18,7% si dichiara molto soddisfatto, mentre se si considera anche la quota di coloro che si dichiarano abbastanza soddisfatti, si raggiunge il 72,1%.

Anche la percentuale di popolazione che dichiara di avere parenti non conviventi, amici o vicini su cui contare continua ad essere molto alta (80,4%).

Nel 2021, a un anno di distanza dall'inizio della pandemia, si assiste ad un peggioramento dei livelli di soddisfazione, in particolare verso le relazioni amicali.

Complessivamente tra il 2019 e il 2021 diminuisce di 10,2 punti percentuali la quota di popolazione che si dichiara molto o abbastanza soddisfatta delle relazioni amicali, toccando il valore più basso registrato dal 1993 (72,1%). In particolare, la quota di persone molto soddisfatte diminuisce di 4,3 punti percentuali e quella di coloro che si dichiarano abbastanza soddisfatti diminuisce di 5,9 punti percentuali.

La diminuzione della soddisfazione per le relazioni amicali è più accentuata tra i giovani, ma comunque trasversale in tutta la popolazione.

| PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE RELAZIONI SOCIALI |                                          |                                        |                        |                        |                                  |                          |                           |                       |
|----------------------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------|------------------------|----------------------------------|--------------------------|---------------------------|-----------------------|
| Indicatore                                               | Soddisfazione per le relazioni familiari | Soddisfazione per le relazioni amicali | Persone su cui contare | Partecipazione sociale | Partecipazione civica e politica | Attività di volontariato | Organizzazioni non profit | Fiducia generalizzata |
|                                                          | (a)                                      | (a)                                    | (a)                    | (a)                    | (a)                              | (a)                      | (b)                       | (a)                   |

| Anno                                                             | 2022 | 2022 | 2022 | 2022 | 2022 | 2022 | 2022 | 2022 |
|------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Valore Regione Abruzzo                                           | 30,5 | 19,8 | 81,3 | 26,7 | 66,3 | 8,5  | 63,5 | 22,7 |
| Valore medio Nazionale                                           | 32,6 | 21,6 | 81,0 | 25,4 | 63,5 | 8,3  | 61,2 | 24,3 |
| a) Per 100 persone di 14 anni e più;<br>(b) Per 10.000 abitanti. |      |      |      |      |      |      |      |      |

Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2021: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

## Dominio Politica e istituzioni

Nel dominio si valutano le principali componenti del capitale sociale relative alla sfera politica e istituzionale.

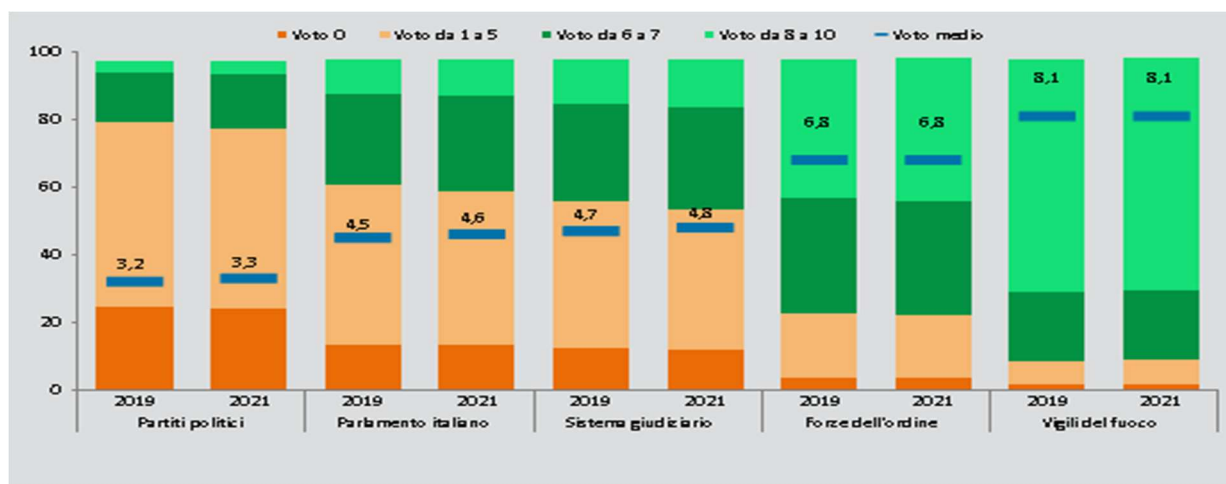
Gli indicatori aggiornati al 2021 documentano il lento e talora incerto miglioramento in tutti gli ambiti considerati, che restano comunque caratterizzati da importanti criticità, sulle quali gli effetti di due anni di crisi pandemica si sono innestati in vario modo.

Emerge una bassa fiducia nella politica e nelle istituzioni democratiche: per tutto il decennio monitorato, il voto medio per i partiti, per il Parlamento e per il sistema giudiziario resta ben al di sotto della sufficienza. A partire dal 2018-2019 si osservano leggeri progressi che continuano anche nei due anni dell'emergenza da COVID-19 ma che non modificano sostanzialmente il quadro descritto.

L'Italia continua a progredire molto lentamente nella direzione dell'equilibrio di genere ma le donne negli organi decisionali e ai vertici delle istituzioni sono ancora troppo poche, sia in assoluto sia in confronto agli altri Paesi europei, e questa disparità va ad aggiungersi alla forte penalizzazione che le donne hanno subito per l'impatto della crisi economica e sociale innescata dall'emergenza da COVID-19. Anche il trend positivo verso un maggiore equilibrio di genere nella politica e nelle istituzioni del nostro Paese si è arrestato negli ultimi due anni.

La bassa fiducia dei cittadini italiani non riguarda soltanto le istituzioni della rappresentanza politica, ma anche una delle principali istituzioni di garanzia, ovvero il sistema giudiziario; quest'ultimo dato va letto insieme alla eccessiva lunghezza dei tempi di definizione dei processi, che in Italia sono ancora ampiamente superiori alla gran parte dei Paesi europei.

Persone di 14 anni e più per fiducia verso le diverse istituzioni espressa in decimi. Anni 2019 e 2021 (a). Valori percentuali e voto medio



Il grado di fiducia espresso dai cittadini di 14 anni e più nei confronti delle istituzioni di rilievo costituzionale resta insufficiente nel 2021, anche se in lieve miglioramento nell'ultimo triennio.

Il voto medio è il più basso in assoluto per i partiti politici, che ottengono 3,3 su una scala da 0 a 10, e ricevono un giudizio insufficiente da quattro cittadini su cinque; il risultato è relativamente migliore per il Parlamento italiano – con una media di 4,6 e circa due cittadini su cinque che esprimono un giudizio almeno sufficiente – e per il sistema giudiziario, con un voto medio di 4,8 e il 44,3% di voti tra 6 e 10.

Dopo l'apprezzabile incremento del 2019, nel 2020 e nel 2021 i tre indicatori mostrano ulteriori miglioramenti, ma piuttosto contenuti: crescono di oltre 2 punti percentuali le quote di cittadini che assegnano un voto almeno sufficiente ai partiti politici (era il 18,0% nel 2019, è il 20,3% nel 2021) e al Parlamento italiano (da 37,1% a 39,4%), cresce di 2,5 punti percentuali la quota di voti uguali o superiori al 6 assegnati al sistema giudiziario.

Forze dell'ordine e Vigili del fuoco – i due servizi che tutelano l'ordine sociale e la sicurezza dei cittadini sul territorio – restano sostanzialmente stabili nel 2021 confermando livelli tradizionalmente più elevati, con un voto medio di 6,8 per i primi e di 8,1 per i secondi, e un punteggio pari o superiore al 6 assegnato dalla larga maggioranza dei cittadini (il 76,0% nel caso delle le Forze dell'Ordine e l'89,2% per i Vigili del fuoco).

| PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE POLITICA E ISTITUZIONI |                               |                                     |                                     |                         |                                                            |                                     |                                    |                                         |
|---------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------|------------------------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|
| Indicatore                                                    | Partecipazione Elettorale (a) | Fiducia nel Parlamento italiano (b) | Fiducia nel sistema giudiziario (b) | Fiducia nei partiti (b) | Fiducia nelle Forze dell'ordine e nei Vigili del fuoco (b) | Donne e Rappresentanza Politica (c) | Durata dei procedimenti civili (f) | Affollamento degli istituti di pena (g) |

| Anno                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 2019 | 2020 | 2020 | 2020 | 2020 | 2018 | 2021 | 2021  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| <b>Valore Regione Abruzzo</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 52,6 | 4,6  | 4,8  | 3,2  | 7,5  | 23,8 | 350  | 104,8 |
| <b>Valore medio Nazionale</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 56,1 | 4,6  | 4,8  | 3,3  | 7,5  | 35,4 | 426  | 106,5 |
| (a) Per 100 aventi diritto;<br>(b) Fiducia media su una scala 0-10 espressa da persone di 14 anni e più;<br>(c) Per 100 eletti;<br>(d) Percentuale di donne sul totale dei componenti;<br>(e) Esclusi i senatori e i deputati eletti nelle circoscrizioni estero e i senatori a vita;<br>(f) Durata in giorni;<br>(g) Numero di detenuti per 100 posti disponibili definiti dalla capienza regolamentare |      |      |      |      |      |      |      |       |

Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2021: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

### • Dominio Sicurezza

La sicurezza dei cittadini è una dimensione cardine nella costruzione del benessere individuale e collettivo. Il senso d'insicurezza della popolazione e la paura di essere vittima di atti criminali possono influenzare molto le libertà personali di ciascuno, la qualità della vita e lo sviluppo dei territori.

Gli indicatori oggettivi e soggettivi che misurano l'evoluzione della sicurezza nel nostro Paese mostrano una generale tendenza al miglioramento sia nel lungo periodo sia nei due anni di pandemia.

Dall'analisi delle percezioni della popolazione emerge una tendenza complessivamente positiva sia rispetto al biennio della pandemia sia analizzando i dati di lungo periodo.

La quota di persone che si dichiarano molto o abbastanza sicure quando camminano al buio da sole nella zona in cui vivono si attesta al 62,2% (era il 57,7% nel 2019). Si tratta del valore più alto registrato dal 2010.

Tra i segnali positivi c'è anche la diminuzione della percezione del degrado della zona in cui si vive: nel 2021 il 6,3% della popolazione dichiara di aver visto nella zona in cui abita persone che si drogano o spacciano droga, prostitute in cerca di clienti o atti di vandalismo contro il bene pubblico (l'8,3% nel 2019) si tratta del valore più basso dal 2009. Continua a diminuire la quota di famiglie che affermano che la zona in cui vivono è molto o abbastanza a rischio di criminalità, attestandosi al 20,6% (era il 25,6% nel 2019). Anche per questo indicatore si tratta del valore più basso di tutta la serie storica.

Emergono differenze significative nel livello di sicurezza percepito dalla popolazione rispetto alla dimensione del comune di residenza: si sentono più sicure, percepiscono un minor rischio di criminalità e dichiarano un minor degrado sociale e ambientale le persone residenti

nei comuni fino a 2 mila abitanti e in quelli tra 2 mila e 10 mila abitanti, rispetto a quelle residenti nei comuni di grandi dimensioni.

| <b>PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE SICUREZZA</b>                                                                                                                                                                                                                           |                          |                            |                 |               |                                    |                                      |                              |                                                                 |                                                                  |                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------------|-----------------|---------------|------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| <b>Indicatore</b>                                                                                                                                                                                                                                                                 | Omicidi volontari<br>(a) | Furti in abitazione<br>(b) | Borseggi<br>(c) | Rapine<br>(c) | Violenza fisica sulle donne<br>(d) | Violenza sessuale sulle donne<br>(d) | Violenza nella coppia<br>(e) | Percezione di sicurezza camminando da soli quando è buio<br>(f) | Presenza di elementi di degrado nella zona in cui si vive<br>(f) | Percezione del rischio di criminalità<br>(g) |
| <b>Anno</b>                                                                                                                                                                                                                                                                       | 2021                     | 2022                       | 2022            | 2022          | 2014                               | 2014                                 | 2014                         | 2022                                                            | 2022                                                             | 2022                                         |
| <b>Valore Regione Abruzzo</b>                                                                                                                                                                                                                                                     | 0,3                      | 7,7                        | 1,2             | 0,4           | 6,8                                | 9,1                                  | 7,6                          | 64,3                                                            | 4,5                                                              | 16,3                                         |
| <b>Valore medio Nazionale</b>                                                                                                                                                                                                                                                     | 0,5                      | 7,6                        | 4,6             | 1,0           | 7,0                                | 6,4                                  | 4,9                          | 60,6                                                            | 6,9                                                              | 21,9                                         |
| (a) Per 100.000 abitanti;<br>(b) Per 1.000 famiglie;<br>(c) Per 1.000 abitanti;<br>(d) Per 100 donne di 16-70 anni;<br>(e) Per 100 donne di 16-70 anni che hanno o hanno avuto un partner;<br>(f) Per 100 persone di 14 anni e più;<br>(g) Per 100 famiglie; (*) Dati provvisori. |                          |                            |                 |               |                                    |                                      |                              |                                                                 |                                                                  |                                              |

Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2021: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

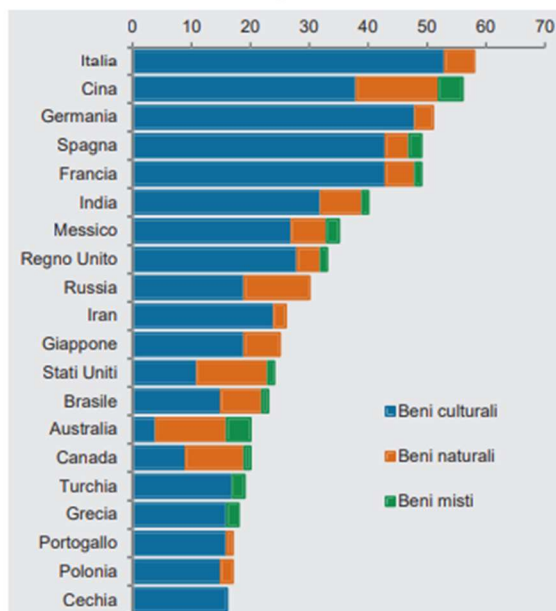
#### • Dominio Paesaggio e patrimonio culturale

Prima dell'insorgere della pandemia, nel 2019, il quadro delle tendenze di medio periodo degli indicatori del dominio presentava una leggera prevalenza di segnali negativi<sup>2</sup>. Rispetto al 2010, la spesa pro capite dei Comuni per la cultura era diminuita, mentre era aumentato l'indice di abusivismo edilizio. Il confronto era negativo anche per gli indicatori di percezione, con un aumento dell'insoddisfazione per il paesaggio del luogo di vita e una diminuzione della preoccupazione per il deterioramento del paesaggio, nonché – in misura minore – per l'indicatore di densità e rilevanza del patrimonio museale. Erano in miglioramento, invece, la pressione delle attività estrattive e soprattutto l'impatto degli incendi boschivi e la diffusione delle aziende agrituristiche. Il confronto dei valori del 2021/2022 con il benchmark pre-pandemico del 2019 è pienamente positivo soltanto per la diffusione delle aziende agrituristiche, che aumenta sia nel 2020 sia nel 2021, proseguendo il suo trend di crescita. Peggiora ulteriormente, invece, l'indicatore di densità e rilevanza del patrimonio museale, che nel 2021 ha recuperato solo in parte le forti perdite del 2020 in termini di strutture e visitatori. Si aggrava, inoltre, l'impatto degli incendi boschivi, che risente dell'evoluzione avversa dei parametri climatici, mentre l'indice di abusivismo edilizio migliora nel 2020 e nel

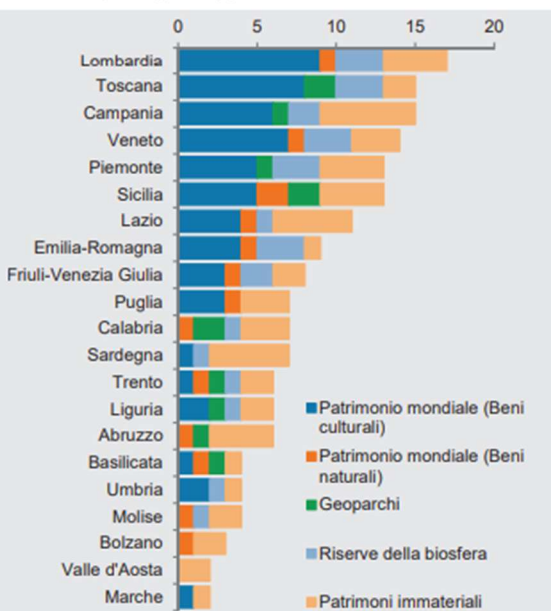
2021, ma resta stabile nel 2022. L'esperienza della pandemia, infine, sembra avere avuto un effetto transitorio sugli indicatori di percezione, ridimensionando l'insoddisfazione per il paesaggio del luogo di vita, probabilmente a causa dell'insorgere di altre forme di disagio connesse all'esperienza del lockdown, e interrompendo il declino della preoccupazione per il deterioramento del paesaggio. Nel 2022, tuttavia, l'insoddisfazione è tornata a crescere, restando comunque sotto il livello del 2019, mentre la preoccupazione accenna di nuovo a diminuire, pur non registrando una variazione significativa rispetto al 2019. Nel 2020, l'impatto della pandemia ha ridotto severamente il budget dei Comuni per la cultura determinando, peraltro, un grave inasprimento delle disuguaglianze territoriali della spesa. È stato più contenuto, invece, l'effetto sulla pressione delle attività estrattive, diminuita fra 2019 e 2020, ma destinata – secondo le stime provvisorie di Eurostat – a risalire già nel 2021 oltre il livello del 2019.

Beni iscritti nella Lista del patrimonio mondiale Unesco per categoria e paese (primi 20 paesi per numero di beni iscritti). Anno 2021. Valori assoluti. Beni iscritti nella Lista del patrimonio mondiale per categoria e altri elementi riconosciuti dall'Unesco, per regione (a). Anno 2021. Valori assoluti.

**Figura 1a. Beni iscritti nella Lista del patrimonio mondiale Unesco per categoria e paese (primi 20 paesi per numero di beni iscritti). Anno 2022. Valori assoluti**



**Figura 1b. Beni iscritti nella Lista del patrimonio mondiale per categoria e altri elementi riconosciuti dall'Unesco, per regione (a). Anno 2022. Valori assoluti**



Fonte: Istat, Elaborazione su dati Unesco

(a) Gli elementi localizzati in più regioni sono contati più volte. Due Patrimoni immateriali non localizzati in un territorio specifico (*Arte della Falconeria e Tocatì*) non sono rappresentati.

## PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE PAESAGGIO E PATRIMONIO CULTURALE

| Indicatore             | Spesa corrente dei comuni per la cultura (a) | Densità e rilevanza del patrimonio museale (b) | Abusivismo edilizio (c) | Erosione dello spazio rurale da abbandono (d) | Pressione delle attività estrattive (e) | Impatto degli incendi boschivi (f) | Diffusione delle aziende agrituristiche (g) | Densità di verde storico (h) | Insoddisfazione per il paesaggio del luogo di vita (i) |
|------------------------|----------------------------------------------|------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------------|------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Anno                   | 2020                                         | 2021                                           | 2022                    | 2011                                          | 2020                                    | 2021                               | 2021                                        | 2021                         | 2022                                                   |
| Valore Regione Abruzzo | 7,4                                          | 0,16                                           | 30,0                    | 17,1                                          | 374                                     | 1,8                                | 4,4                                         | 1,0                          | 29,0                                                   |
| Valore medio Nazionale | 17,3                                         | 1,42                                           | 15,1                    | 36,1                                          | 287                                     | 1,8                                | 5,0                                         | 1,7                          | 20,5                                                   |

(a) Euro pro capite; Numero di musei e strutture similari per 100 km<sup>2</sup>, ponderato in base al numero di visitatori;  
 (b) Costruzioni abusive per 100 costruzioni autorizzate. I valori di Piemonte e Valle d'Aosta, Trentino-Alto Adige e Friuli-Venezia Giulia, Umbria e Marche, Abruzzo e Molise, Basilicata e Calabria sono riferiti all'insieme delle due regioni. Dati provvisori;  
 (c) Percentuale sul totale della superficie regionale;  
 (d) Metri cubi estratti per km<sup>2</sup> di superficie regionale. Per Lazio e Calabria dati sulle estrazioni da cave non disponibili;  
 (e) Metri cubi estratti per km<sup>2</sup> di superficie regionale. Per Lazio e Calabria dati sulle estrazioni da cave non disponibili;  
 (f) Superficie percorsa dal fuoco. Valori per 1.000 Km<sup>2</sup>  
 (g) Numero di aziende per 100 km<sup>2</sup>;  
 (h) Metri quadri per 100 m<sup>2</sup> di superficie urbanizzata;  
 (i) Per 100 persone di 14 anni e più.

Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2021: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

## • Dominio Ambiente

Nonostante il permanere di livelli critici, quasi tutti gli indicatori che nel lungo periodo, prima del lockdown, mostravano un andamento di miglioramento, tendono a mantenerlo anche durante il periodo pandemico. In particolare, si fa riferimento alla qualità dell'aria, alle emissioni di CO<sub>2</sub> e altri gas climalteranti, alla disponibilità di verde urbano, al conferimento di rifiuti urbani in discarica e all'energia elettrica da fonti rinnovabili. I dati più recenti disponibili si riferiscono per molti indicatori al 2021<sup>2</sup>, fanno eccezione gli indicatori sui fenomeni meteoclimatici e sulla percezione soggettiva (soddisfazione per la situazione ambientale, preoccupazione per i cambiamenti climatici e per la perdita di biodiversità), aggiornati al 2022 (Tabella 1).

**Tabella 1. Indicatori del dominio Ambiente: valore dell'ultimo anno disponibile e variazione percentuale rispetto a diversi periodi**

| Indicatori                                                     | Anno di partenza | Ultimo Anno | Valore ultimo anno disponibile | Variazione %                                              |           |           |           |
|----------------------------------------------------------------|------------------|-------------|--------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
|                                                                |                  |             |                                | Anno di partenza-2019                                     | 2019-2021 | 2021-2022 | 2019-2022 |
| Qualità dell'aria - PM <sub>2.5</sub> (%)                      | 2010             | 2021        | 71,7                           | ●                                                         | ●         | -         | -         |
| Emissioni di CO <sub>2</sub> e altri gas climalteranti (t/ab.) | 2008             | 2021        | 7,0                            | ●                                                         | ●         | -         | -         |
| Popolazione esposta al rischio di frane (%) (a)                | 2015             | 2020        | 2,2                            | ●                                                         | ●         | -         | -         |
| Popolazione esposta al rischio di alluvioni (%) (a)            | 2015             | 2020        | 11,5                           | ●                                                         | ●         | -         | -         |
| Dispersione da rete idrica comunale (%) (a)                    | 2005             | 2020        | 42,2                           | ●                                                         | ●         | -         | -         |
| Aree protette (%)                                              | 2012             | 2021        | 21,7                           | ●                                                         | ●         | -         | -         |
| Coste marine balneabili (%)                                    | 2013             | 2019        | 65,5                           | ●                                                         | -         | -         | -         |
| Disponibilità di verde urbano (m <sup>2</sup> /ab.)            | 2011             | 2021        | 32,5                           | ●                                                         | ●         | -         | -         |
| Impermeabilizzazione del suolo da copertura artificiale (%)    | 2012             | 2021        | 7,21                           | ●                                                         | ●         | -         | -         |
| Consumo materiale interno (min di t)                           | 2018             | 2020        | 458,7                          | ●                                                         | -         | -         | -         |
| Rifiuti urbani prodotti (kg/ab.)                               | 2004             | 2021        | 501                            | ●                                                         | ●         | -         | -         |
| Conferimento dei rifiuti urbani in discarica (%)               | 2004             | 2021        | 19,0                           | ●                                                         | ●         | -         | -         |
| Siti contaminati (per 1.000 ab.)                               | 2018             | 2020        | 7,9                            | ●                                                         | -         | -         | -         |
| Energia elettrica da fonti rinnovabili (%)                     | 2004             | 2021        | 35,1                           | ●                                                         | ●         | -         | -         |
| Preoccupazione per i cambiamenti climatici (%)                 | 2012             | 2022        | 71,0                           | ●                                                         | ●         | ●         | ●         |
| Soddisfazione per la situazione ambientale (%)                 | 2005             | 2022        | 70,6                           | ●                                                         | ●         | ●         | ●         |
| Preoccupazione per la perdita di biodiversità (%)              | 2012             | 2022        | 23,9                           | ●                                                         | ●         | ●         | ●         |
| Indicatori meteoroclimatici                                    |                  |             |                                | Variazione %<br>Confronto con periodo climatico 1981-2010 |           |           |           |
| Indice di durata dei periodi di caldo (gg)                     | 1981-2010        | 2022        | 40                             | ●                                                         |           |           |           |
| Giorni con precipitazione estremamente intensa (gg)            | 1981-2010        | 2022        | 0                              | ●                                                         |           |           |           |
| Giorni consecutivi senza pioggia (gg)                          | 1981-2010        | 2022        | 27                             | ●                                                         |           |           |           |

**LEGENDA**

● Migliore ● Peggiora ● Stabile - Confronto non disponibile

a) Dati 2019 e 2021 non disponibili. Per Popolazione esposta al rischio di frane e alluvioni la variazione è calcolata tra 2015 e 2017 e tra 2017 e 2020; per Dispersione da rete idrica comunale la variazione è calcolata tra 2015 e 2018 e tra 2020 e 2018.

Nota: Se la variazione relativa tra i due anni supera l'1% è considerata positiva (verde), se è inferiore a -1% è considerata negativa (rosso). Nell'intervallo -1 e +1% la variazione è considerata stabile (giallo). Nel calcolo delle variazioni si è tenuto conto della polarità dell'indicatore, per considerare il miglioramento o peggioramento in termini di benessere.

L'indicatore Trattamento delle acque reflue non è rappresentato in tabella in quanto non sono disponibili confronti per i periodi di riferimento. Gli indicatori Indice di durata dei periodi di caldo, Giorni con precipitazione estremamente intensa e Giorni consecutivi senza pioggia sono confrontati con il periodo climatico di riferimento 1981-2010.

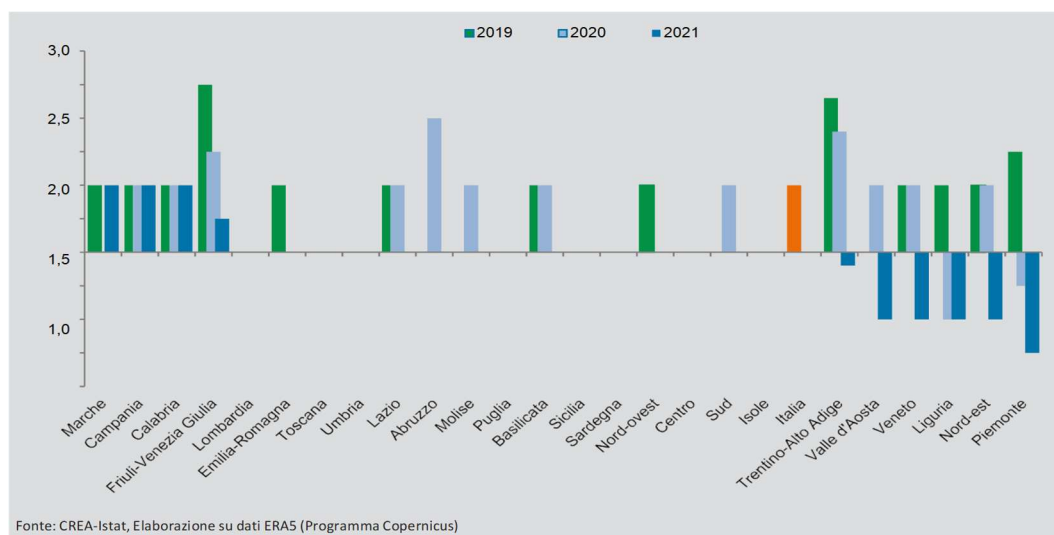
Sono sempre più evidenti gli effetti dei cambiamenti climatici in termini di temperature e precipitazioni con un aumento del caldo e una diminuzione delle piogge cumulate nell'anno<sup>14</sup>. Nel 2022 le temperature a livello nazionale presentano anomalie termiche positive (periodo di riferimento 1981-2010) più che raddoppiate rispetto al 2021, passando da +0,7 a +1,5 ° C per le minime e da +0,8 a +2 ° C per le massime. Questo fenomeno è stato molto più accentuato al Nord e in particolare al Nord-ovest (con anomalie per le minime di +2 ° C e per le massime di +2,6 ° C). L'anno è stato anche caratterizzato da un notevole deficit di precipitazioni, in controtendenza rispetto al 2021, in cui gli apporti piovosi superavano la mediana del 2%: nel 2022 gli scarti sono infatti pari a -16% rispetto al valore medio del periodo climatico, arrivando a -27% nel Nord-ovest, con la situazione più critica in Piemonte (-31%), mentre al Sud le precipitazioni rientrano nella mediana climatica.

Le questioni ambientali sono divenute sempre più centrali nell'analisi delle determinanti del benessere di persone e comunità, in termini sia di percezione della qualità dell'ambiente in cui si vive, sia di disponibilità di risorse naturali e fruibilità dei diversi contesti territoriali. Sebbene nell'ultimo decennio siano stati fatti passi in avanti significativi, gli sforzi non sono stati risolutivi e il quadro ambientale presenta ancora aspetti critici, con situazioni diverse

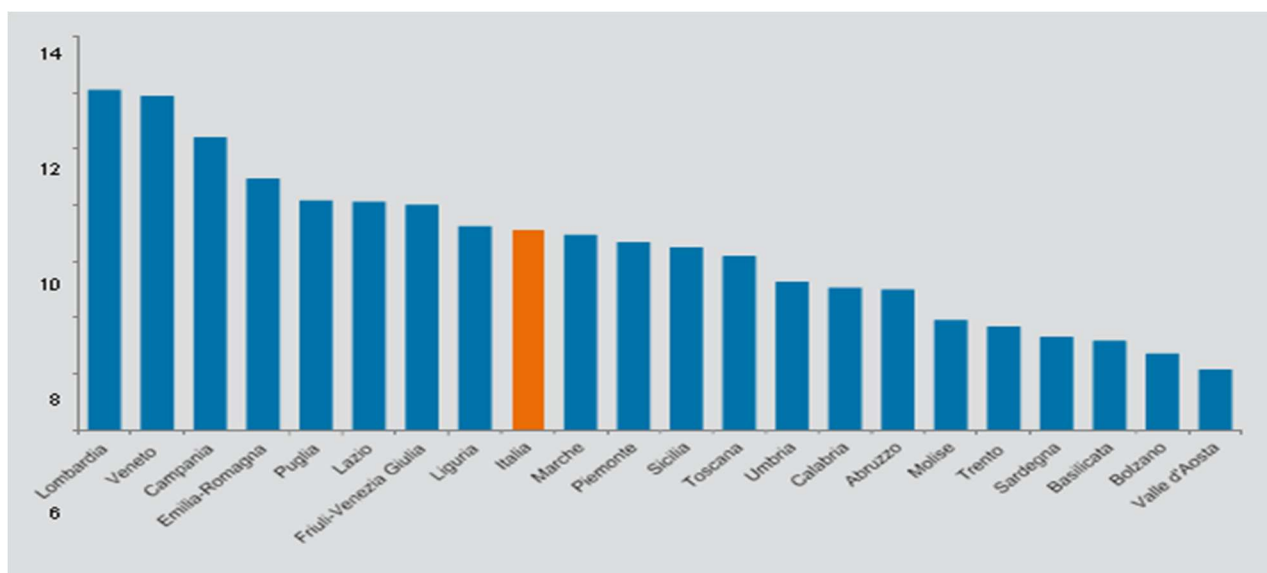
nelle differenti aree del Paese, che non sempre sono riferibili al tradizionale divario Nord-Mezzogiorno. L'Europa ha varato il programma Next Generation EU, che tra i suoi scopi ha quello di sollecitare gli Stati membri ad effettuare le riforme per accelerare la transizione ecologica, fornendo loro le risorse per gli investimenti necessari.

Dagli indicatori del BES emerge che continua la diminuzione delle emissioni di CO2 e altri gas climalteranti iniziata da oltre un decennio, affiancata negli ultimi anni anche dalla riduzione di consumo di materiale interno. Si attenua l'inquinamento da PM2,5, rimanendo, tuttavia, elevato e senza miglioramenti apprezzabili dove storicamente il fenomeno è grave. Per effetto dei cambiamenti climatici aumentano gli eventi meteo-climatici estremi quali periodi di caldo, assenza di pioggia e precipitazioni estreme. Fenomeni che, tra l'altro, acquiscono il rischio delle popolazioni esposte a frane e alluvioni. Permangono le forti criticità sulla distribuzione dell'acqua potabile e la raccolta e il trattamento delle acque reflue urbane. La superficie delle aree terrestri protette, che ricopre oltre un quinto del territorio nazionale, e la disponibilità di verde pubblico pro capite nelle città italiane, non subiscono avanzamenti sostanziali negli ultimi anni. Seppur a un ritmo minore rispetto a quello degli anni passati, continua l'incremento del consumo di suolo prodotto dalle coperture artificiali impermeabili. Si riduce la produzione pro capite di rifiuti urbani per effetto del ciclo economico e prosegue la riduzione della quota ancora smaltita in discarica. Si conferma l'incremento degli ultimi anni della percentuale di energia elettrica da fonti rinnovabili.

Indice di precipitazioni molto intense (R50mm): scarti dalla mediana climatica (periodo di riferimento 1981-2010) per regioni e ripartizione geografica. Anni 2019-2021



Suolo consumato per regione. Anno 2020. Percentuale della superficie regionale



Nel 2020, l'incremento di coperture artificiali impermeabili che produce "consumo di suolo" ha riguardato 56,7 km<sup>2</sup>. Rispetto al 2019 la crescita delle superfici artificiali è stata solo in parte compensata dal ripristino su superfici aggiuntive di aree agricole, naturali o semi-naturali, pari a 5 km<sup>2</sup>. Un segnale non ancora del tutto sufficiente per raggiungere l'obiettivo di azzeramento del consumo di suolo netto, che, nel corso del 2021, è invece risultato pari a 51,7 km<sup>2</sup>, di cui 9,8 di consumo permanente. La velocità del consumo di suolo netto si mantiene in linea con quelle degli ultimi anni, con un valore di 14 ettari al giorno, ed è ancora molto lontana dagli obiettivi comunitari, che dovrebbero portare il consumo netto a zero entro il 2050.

| PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE AMBIENTE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                               |                                           |                                                    |                                      |                                         |                                    |                   |                                   |                             |                                              |                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------|-------------------|-----------------------------------|-----------------------------|----------------------------------------------|----------------------|
| Indicatore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Qualità dell'aria - PM2,5 (a) | Indice di durata dei periodi di caldo (c) | Giorni con precipitazione estremamente intensa (c) | Giorni consecutivi senza pioggia (c) | Dispersione da rete idrica comunale (e) | Trattamento delle acque reflue (f) | Aree protette (g) | Disponibilità di verde urbano (i) | Rifiuti urbani prodotti (n) | Conferimento dei rifiuti urbani in discarica | Siti Contaminati (p) |
| Anno                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 2020                          | 2021                                      | 2021                                               | 2021                                 | 2020                                    | 2018                               | 2019              | 2020                              | 2020                        | 2020                                         | 2020                 |
| Valore Regione Abruzzo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 68,0                          | 21,0                                      | -                                                  | 31,0                                 | 55,6                                    | 63,9                               | 36,6              | 27,3                              | 454                         | 29,2                                         | 0,6                  |
| Valore medio Nazionale                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 77,4                          | 14,0                                      | 0,9                                                | 24,0                                 | 42,0                                    | 59,6                               | 21,6              | 31,0                              | 487                         | 20,1                                         | 7,9                  |
| (a) Percentuale di misurazioni valide superiori al valore di riferimento definito dall'Oms (10 µg/m <sup>3</sup> ) sul totale delle misurazioni valide delle concentrazioni medie annuali di PM2,5; (b) Tonnellate di CO2 equivalente per abitante; (c) Numero di giorni; (d) Percentuale sul totale della popolazione; (e) Percentuale dei volumi immessi in rete; (f) Percentuale dei carichi urbani complessivi generati; (g) Percentuale sulla superficie territoriale; (h) Percentuale di costa balneabile sul totale della linea di costa; (i) Metri quadrati per abitante; (l) Percentuale sulla superficie territoriale; (m) Milioni di tonnellate; (n) Chilogrammi per abitante; (o) Percentuale sul totale dei rifiuti urbani prodotti; (p) Incidenza sulla superficie territoriale, valori per 1.000; (q) Percentuale sul totale dei consumi interni lordi; (r) Per 100 persone di 14 anni e più; (*) Dati provvisori. |                               |                                           |                                                    |                                      |                                         |                                    |                   |                                   |                             |                                              |                      |

Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2021: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

- **Dominio Innovazione, ricerca e creatività**

Per tutto il decennio che ha preceduto la crisi pandemica, gli indicatori del dominio hanno segnato un costante e lento miglioramento, ma si sono generalmente mantenuti ben al di sotto della media europea e dei livelli dei principali paesi benchmark, evidenziando perciò chiaramente il ritardo e la debolezza dell'Italia nella transizione verso una economia basata sulla conoscenza. Nel 2019 pressoché tutte le misure che formano il dominio si posizionavano comunque su livelli migliori rispetto all'anno iniziale preso a riferimento per il confronto. La crisi seguita alla pandemia ha avuto un forte impatto negativo sull'intensità di ricerca, sull'innovazione nelle imprese e sull'occupazione culturale e creativa e ha arrestato la crescita dei lavoratori della conoscenza. Nel 2020-2021, tuttavia, gli andamenti di questi indicatori hanno risentito del quadro più generale di caduta del Pil e dell'occupazione complessiva, segnalando relativi miglioramenti, più apparenti che sostanziali, in particolare per l'intensità di ricerca e per i lavoratori della conoscenza. Sul fronte del capitale umano, nella generale ripresa dell'occupazione, gli indicatori del dominio hanno tendenze diverse nell'ultimo anno. L'occupazione culturale e creativa, fortemente penalizzata nel primo e nel secondo anno della crisi, registra un miglioramento, ma il bilancio a fine 2022 non è di pieno recupero. Invece, si riduce il peso dei lavoratori della conoscenza perché la crescita dell'occupazione nel 2022 si concentra su altri segmenti del mercato del lavoro. Il flusso verso l'estero dei giovani laureati italiani non si arresta, ma l'indicatore segnala per il 2021 un relativo miglioramento poiché - per la prima volta dopo almeno un decennio - si sono ridotte le perdite nette, grazie all'aumento dei rimpatri e al concomitante calo degli espatri.

Gli investimenti nella ricerca scientifica e nell'innovazione tecnologica, il capitale umano disponibile ed effettivamente impiegato nei processi dell'economia della conoscenza, la diffusione delle tecnologie ICT sono driver fondamentali del benessere sociale e dello sviluppo economico.

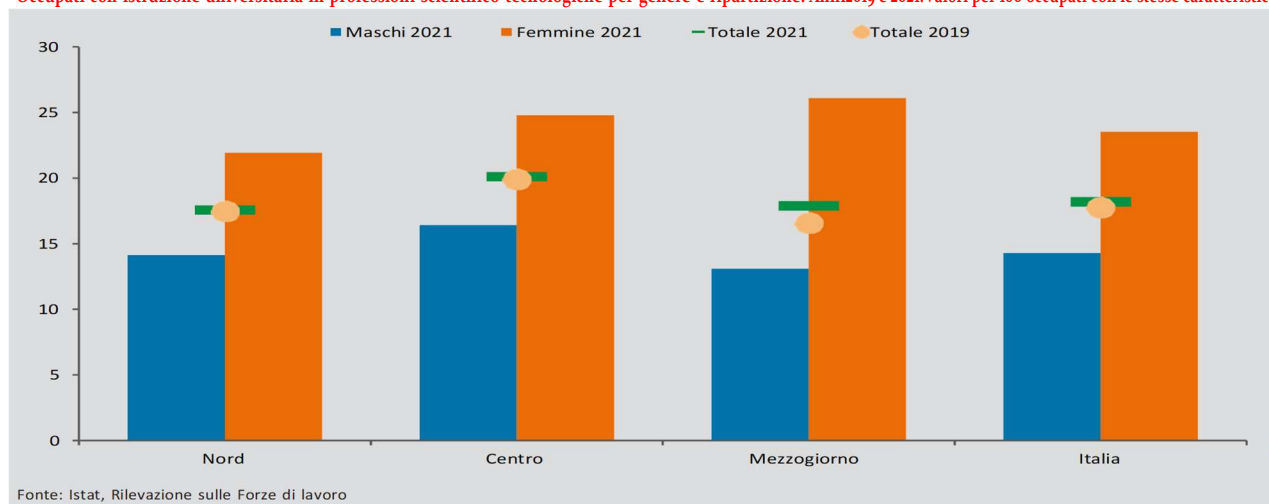
La crisi pandemica ha messo chiaramente in luce la rilevanza della ricerca, dell'innovazione, della diffusione della tecnologia digitale; su questi aspetti si concentreranno nei prossimi anni le nuove riforme previste dal Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza, che puntano, tra gli altri obiettivi, a favorire la ripresa degli investimenti e, in particolare, della componente immateriale (ricerca e sviluppo, software, ecc.), colmando il divario tra il Nord e il Mezzogiorno in termini di capacità di produrre e applicare nuove conoscenze. La transizione digitale, inoltre, è uno dei tre assi

strategici del Piano, che prevede misure dirette alla digitalizzazione della pubblica amministrazione, del sistema giudiziario e di quello sanitario; alla modernizzazione delle imprese; allo sviluppo delle competenze digitali di cittadini e lavoratori.

Gli indicatori del dominio documentano i lenti progressi compiuti negli anni dal nostro Paese, e rendono conto del suo ritardo rispetto ai principali Paesi europei e alla media dell'Unione, attestando le forti disparità territoriali e la debolezza del Mezzogiorno, tutti aspetti che connotano strutturalmente la ricerca, l'innovazione e la digitalizzazione in Italia. L'impatto della crisi da COVID-19 sui processi di accumulazione del capitale intangibile è stato forte, con il crollo immediato degli investimenti in ricerca e sviluppo delle imprese. Nella crisi del mercato del lavoro innescata dalla pandemia, l'occupazione più qualificata ha avuto un effetto protettivo, e il peso dei lavoratori della conoscenza sull'occupazione totale, tradizionalmente più basso rispetto alla media europea, non si è ridotto. Invece l'occupazione culturale e creativa è stata colpita pesantemente già nel 2020, e non ha mostrato segni di ripresa nel 2021. La bassa capacità del Paese di trattenere risorse umane qualificate è confermata, anche nel 2022, dalle migrazioni di giovani laureati, che sono proseguite nonostante le limitazioni agli spostamenti.

La pandemia ha accelerato la diffusione dell'ICT. Negli ultimi anni l'uso regolare di internet è cresciuto, anche tra i più anziani; è cresciuto ulteriormente il numero di imprese che vendono via web ai clienti finali; è notevolmente aumentata, inoltre, la disponibilità per i Comuni di quelle tecnologie digitali che sono necessarie allo sviluppo dell'offerta di servizi on line. Il divario digitale resta comunque grande.

Occupati con istruzione universitaria in professioni scientifico-tecnologiche per genere e ripartizione. Anno 2019 e 2021. Valori per 100 occupati con le stesse caratteristiche



| <b>PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE INNOVAZIONE, RICERCA E CREATIVITÀ'</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                          |                                    |                                 |                                        |                                      |                                                 |                                 |                                                                                    |                                                            |                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Indicatore</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Intensità di ricerca (a) | Propensione alla brevettazione (b) | Lavoratori della conoscenza (c) | Innovazione del sistema produttivo (d) | Occupazione culturale e creativa (e) | Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni) (f) | Utenti regolari di internet (g) | Disponibilità in famiglia di almeno un computer e della connessione a internet (h) | Comuni con servizi per le famiglie interamente on line (i) | Occupati con competenze digitali complessive di base o elevate (20-64 anni) (l) |
| <b>Anno</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 2020                     | 2018                               | 2021                            | 2020                                   | 2021                                 | 2020                                            | 2021                            | 2021                                                                               | 2018                                                       | 2020                                                                            |
| <b>Valore Regione Abruzzo</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 1,07                     | 37,3                               | 18,4                            | 56,0                                   | 2,5                                  | -15,6                                           | 70,9                            | 68,1                                                                               | 12,5                                                       | 50,6                                                                            |
| <b>Valore medio Nazionale</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 1,46                     | 78,4                               | 18,2                            | 55,7                                   | 3,4                                  | -5,4                                            | 72,9                            | 69,7                                                                               | 25,1                                                       | 52,9                                                                            |
| (a) Percentuale in rapporto al Pil; (b) Per milione di abitanti; (c) Per 100 occupati; (d) Per 100 imprese con almeno 10 addetti; (e) Valori concatenati con anno di riferimento 2015 (milioni di euro), Indicizzati 2007=100; (f) Per mille residenti di 25-39 anni con titolo di studio terziario (laurea, AFAM, dottorato); (g) Per 100 persone di 11 anni e più; (h) Per 100 famiglie; (i) Per 100 Comuni; (l) Per 100 occupati di 20-64 anni; |                          |                                    |                                 |                                        |                                      |                                                 |                                 |                                                                                    |                                                            |                                                                                 |

Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2021: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

### • Dominio Qualità dei servizi

Gli indicatori considerati in questo dominio consentono di monitorare, attraverso un quadro informativo articolato, la situazione del Paese relativamente all'offerta di servizi sanitari, socio-assistenziali, di pubblica utilità e di mobilità. La maggior parte delle misure della qualità dei servizi hanno mostrato un miglioramento negli anni precedenti la pandemia, tra il 2010 e il 2019. Si osserva infatti un aumento della copertura di internet veloce, della diffusione della raccolta differenziata dei rifiuti, della percentuale di anziani trattati in assistenza domiciliare integrata e della dotazione di personale sanitario. Contemporaneamente diminuiscono le difficoltà di accesso ai servizi di pubblica utilità, le irregolarità nella distribuzione dell'acqua e le rinunce alle visite mediche. Persistono, tuttavia, alcune criticità nello stesso arco temporale. Si registra un peggioramento nelle irregolarità del servizio elettrico, nei servizi di mobilità sia dal lato dell'offerta di trasporto pubblico locale (con una riduzione di circa 1.300 posti-km), sia dal lato della domanda (con una riduzione di 4,5 punti percentuali degli utenti assidui del trasporto pubblico). Inoltre per alcuni indicatori del settore sanitario emergono segnali di sofferenza anche nel periodo pre-pandemico: sono diminuiti i posti letto ad elevata assistenza, aumentano le emigrazioni ospedaliere e i medici di medicina generale con un numero di assistiti oltre la soglia massima. Durante il 2020 e il 2021 i servizi sanitari e quelli di mobilità

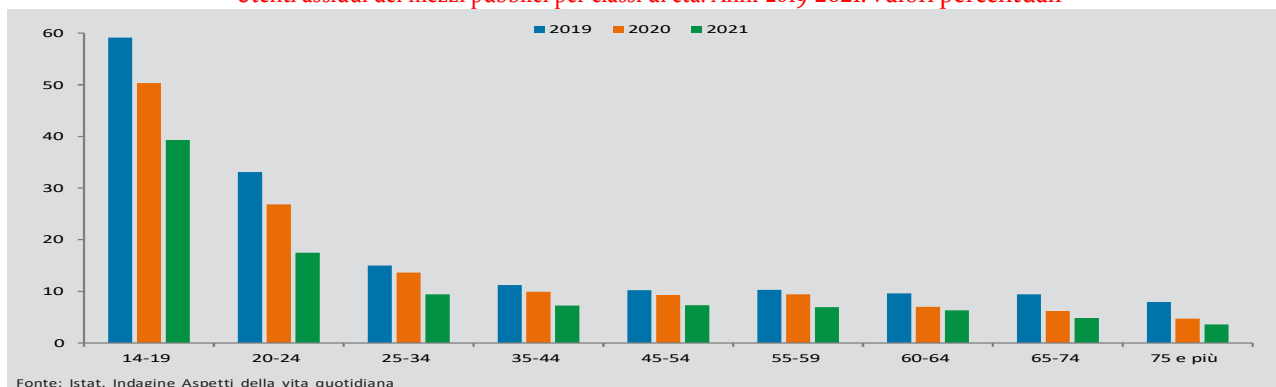
sono, com'è noto, tra quelli che hanno maggiormente risentito dell'impatto della pandemia e delle misure adottate per il suo contenimento. Il confronto con il periodo pre-pandemico mostra una situazione molto diversificata. Per quanto riguarda l'area sanitaria, l'assistenza domiciliare ha continuato a crescere così come la dotazione di personale medico, mentre la dotazione di infermieri e ostetriche è rimasta sostanzialmente invariata. L'indicatore sulle rinunce alle visite mediche o agli esami diagnostici, che aveva subito un aumento durante la pandemia per le restrizioni e le chiusure degli ambulatori, oltre che per la scelta di rinviare per timore dei contagi, nel 2022 torna quasi ai livelli del periodo prepandemico, ma emergono ancora aspetti critici sul motivo della rinuncia. Le emigrazioni ospedaliere, che nel 2020 hanno subito un calo, in parte legato all'impossibilità di spostarsi fuori della propria zona di residenza determinata dalla situazione pandemica, nel 2021 fanno registrare di nuovo un aumento, anche se non ancora tale da riportarle ai livelli pre-pandemia. Per quanto riguarda la mobilità, l'utilizzo assiduo di mezzi pubblici, dopo la riduzione nel 2020, ha ripreso a crescere ma anche in questo caso non si è ancora tornati ai livelli del periodo pre-pandemico; sicuramente l'incremento dello smart working ha portato a una riduzione di coloro che utilizzano quotidianamente i mezzi pubblici per gli spostamenti casalinghi, inoltre le persone hanno modificato le loro abitudini, privilegiando, ad esempio, gli spostamenti a piedi per i tratti brevi. Tra chi li utilizza assiduamente si rileva in aumento il livello di soddisfazione nel ricorso ai mezzi pubblici. Per quanto riguarda i servizi di pubblica utilità, anche negli ultimi anni continuano a diminuire le famiglie che dichiarano molta difficoltà a raggiungere i servizi essenziali e continua ad aumentare la copertura di internet veloce e della raccolta differenziata dei rifiuti.

Il dominio qualità dei servizi analizza fenomeni molto eterogenei, dai servizi sanitari e socioassistenziali a quelli di mobilità e di pubblica utilità. Il quadro che emerge è particolarmente articolato. Le dinamiche indotte dalla pandemia nei due anni hanno avuto un forte impatto sugli indicatori di efficacia e accessibilità di vari servizi, anche perché le restrizioni agli spostamenti e la paura del contagio hanno modificato i comportamenti della popolazione.

Di particolare rilevanza la situazione dei servizi sanitari. Cresce la percentuale di persone che hanno dovuto rinunciare a prestazioni sanitarie ritenute necessarie, e diminuiscono i ricoveri in altra regione. Dal punto di vista della dotazione strutturale, per far fronte

all'emergenza, si osserva un leggero incremento del personale medico e paramedico. Sempre nel settore della sanità, per limitare la diffusione della pandemia, si è osservato un crescente ricorso all'assistenza domiciliare, in particolare per le persone anziane, testimoniato anche dall'aumento dei pazienti trattati in Assistenza Domiciliare Integrata. Il ricorso ai servizi di mobilità ha subito invece un forte calo, per effetto del quale gli utenti assidui di mezzi pubblici sono diminuiti di ben 6 punti percentuali rispetto agli anni pre-COVID.

Utenti assidui dei mezzi pubblici per classi di età. Anni 2019-2021. Valori percentuali



Nonostante il ridimensionamento nell'utilizzo dei servizi di mobilità tra gli utenti assidui rimane stabile la quota di quanti si dichiarano soddisfatti del servizio.

I servizi di trasporto pubblico locale (Tpl) nei comuni capoluogo di provincia nel 2019 coprivano, in media, 4.624 posti-km per abitante, con una forte differenziazione sul territorio tra le città del Nord e del Centro, che hanno una maggiore offerta di posti (rispettivamente, 6.199 e 5.004 posti-km), e quelle del Mezzogiorno (1.946 posti-km).

L'offerta di trasporto pubblico locale ha registrato un costante calo negli ultimi 5 anni a livello nazionale.

| PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE QUALITA' DEI SERVIZI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                               |                                                          |                              |                                             |                                       |                                                                   |                                                           |                                                     |                                              |                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------|--------------------------------------|
| Indicatore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Posti letto nei presidi residenziali socio-assistenziali e socio-sanitari (a) | Anziani trattati in assistenza domiciliare integrata (b) | Posti-km offerti dal Tpl (e) | Soddisfazione per i servizi di mobilità (f) | Utenti assidui dei mezzi pubblici (g) | Copertura della rete fissa di accesso ultra veloce a Internet (c) | Servizio di raccolta differenziata dei rifiuti urbani (c) | Posti letto per specialità a elevata assistenza (a) | Emigrazione ospedaliera in altra regione (h) | Rinuncia a prestazioni sanitarie (i) |
| Anno                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 2019                                                                          | 2020                                                     | 2019                         | 2021                                        | 2021                                  | 2019                                                              | 2020                                                      | 2019                                                | 2020                                         | 2021                                 |
| Valore Regione Abruzzo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 42,0                                                                          | 4,3                                                      | 2502                         | 26,3                                        | 7,8                                   | 16,4                                                              | 69,2                                                      | 3,0                                                 | 14,5                                         | 13,8                                 |
| Valore medio Nazionale                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 69,6                                                                          | 2,8                                                      | 20,5                         | 20,5                                        | 9,4                                   | 30,0                                                              | 56,7                                                      | 3,0                                                 | 7,3                                          | 11,0                                 |
| (a) Per 10.000 abitanti; (b) Per 100 persone di 65 anni e più; (c) Per 100 famiglie; (d) Numero medio di interruzioni per utente; (e) Posti-km per abitante. Il dato si riferisce all'insieme dei comuni capoluogo di provincia; (f) Per 100 utenti assidui di almeno un tipo di mezzo; (g) Per 100 persone di 14 anni e più; (h) Per 100 dimissioni dei residenti nella regione; (i) Per 100 persone; (l) Per 100 medici; (m) Per 1.000 abitanti. |                                                                               |                                                          |                              |                                             |                                       |                                                                   |                                                           |                                                     |                                              |                                      |

Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2021: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

# VALORI DIMENSIONI BES ABRUZZO – ANNO 2020

Consiglio Regionale dell'Abruzzo

Servizio Analisi Economica, Statistica e  
Monitoraggio

## ABRUZZO

### INDICATORI BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE

| SALUTE                                                       |      |      |                  |
|--------------------------------------------------------------|------|------|------------------|
|                                                              | 2010 | 2019 | 2020             |
| <b>Speranza di vita alla nascita</b><br>numero medio di anni | 81,6 | 83,4 | 82,4             |
|                                                              |      |      | dato stimato     |
|                                                              | 2010 | 2019 | 2020             |
| <b>Sedentarietà</b><br>Tassi standardizzati per 100 persone  | 41,7 | 34,6 | 34,6             |
|                                                              |      |      | dato provvisorio |

Fonte: Elaborazione su dati ISTAT BES 2020

| ISTRUZIONE E FORMAZIONE                                               |      |      |                  |
|-----------------------------------------------------------------------|------|------|------------------|
|                                                                       | 2010 | 2018 | 2019             |
| <b>Laureati e altri titoli terziari</b><br>(30-34 anni)               | 20,9 | 23,6 | 27,1             |
|                                                                       | 2010 | 2019 | 2020             |
| <b>Partecipazione culturale fuori casa</b><br>persone di 6 anni e più | 36,4 | 31,8 | 28,4             |
|                                                                       |      |      | dato provvisorio |

Fonte: Elaborazione su dati ISTAT BES 2020

| LAVORO E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA    |      |      |      |
|---------------------------------------------|------|------|------|
|                                             | 2010 | 2018 | 2019 |
| <b>Tasso di occupazione</b><br>(20-64 anni) | 50,6 | 62,2 | 62,5 |
|                                             | 2010 | 2018 | 2019 |
| <b>Part-time involontario</b>               | 6,6  | 13,1 | 13,4 |

|                  |  |
|------------------|--|
| per 100 occupati |  |
|------------------|--|

Fonte: Elaborazione su dati ISTAT BES 2020

#### BENESSERE ECONOMICO

|                                                        | 2010 | 2018 | 2019 |
|--------------------------------------------------------|------|------|------|
| <b>Grave deprivazione materiale</b><br>per 100 persone | 5,4  | 11,3 | 6,2  |
|                                                        | 2010 | 2018 | 2019 |
| <b>Rischio di povertà</b><br>valori percentuali        | 20,8 | 18,7 | 19,5 |

Fonte: Elaborazione su dati ISTAT BES 2020

#### RELAZIONI SOCIALI

|                                                                     | 2011 | 2019             | 2020 |
|---------------------------------------------------------------------|------|------------------|------|
| <b>Partecipazione civica e politica</b><br>persone di 14 anni e più | 63,8 | 56,6             | 63,3 |
|                                                                     |      | dato provvisorio |      |
|                                                                     | 2010 | 2019             | 2020 |
| <b>Fiducia generalizzata</b><br>persone di 14 anni e più            | 20   | 23               | 25,2 |
|                                                                     |      | dato provvisorio |      |

Fonte: Elaborazione su dati ISTAT BES 2020

#### POLITICA E ISTITUZIONI

|                                                                                                                            | 2010 | 2020 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| <b>Donne e rappresentanza politica a livello locale</b><br>per singolo consiglio regionale                                 | 11,1 | 16,1 |
|                                                                                                                            | 2014 | 2018 |
| <b>Donne e rappresentanza politica in Parlamento</b><br>esclusi gli eletti nelle circoscrizioni estero e i senatori a vita | 28,6 | 23,8 |

Fonte: Elaborazione su dati ISTAT BES 2020

| SICUREZZA                                                        |      |      |                  |
|------------------------------------------------------------------|------|------|------------------|
|                                                                  | 2010 | 2019 | 2020             |
| <b>Percezione del rischio di criminalità</b><br>per 100 famiglie | 22   | 21,6 | 18,6             |
|                                                                  |      |      | dato provvisorio |
|                                                                  | 2010 | 2018 | 2019             |
| <b>Furti in abitazione</b><br>vittime per 1.000 famiglie         | 9,5  | 9,1  | 8,8              |

Fonte: Elaborazione su dati ISTAT BES 2020

| BENESSERE SOGGETTIVO                                                          |       |       |                  |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|------------------|
|                                                                               | 2010  | 2019  | 2020             |
| <b>Soddisfazione per la propria vita</b><br>persone di 14 anni e più          | 41,1% | 47,1% | 43,7%            |
|                                                                               |       |       | dato provvisorio |
|                                                                               | 2012  | 2019  | 2020             |
| <b>Giudizio negativo sulle prospettive future</b><br>persone di 14 anni e più | 20,8  | 10,2% | 11,8%            |
|                                                                               |       |       | dato provvisorio |

Fonte: Elaborazione su dati ISTAT BES 2020

| PAESAGGIO E PATRIMONIO CULTURALE                                   |      |      |      |
|--------------------------------------------------------------------|------|------|------|
|                                                                    | 2010 | 2018 | 2019 |
| <b>Abusivismo edilizio</b><br>dato aggregato Abruzzo e Molise      | 23   | 33   | 31,2 |
|                                                                    | 2010 | 2017 | 2018 |
| <b>Spesa corrente dei Comuni per la cultura</b><br>euro pro-capite | 12,2 | 8,1  | 8,9  |

Fonte: Elaborazione su dati ISTAT BES 2020

## **SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

In questa sottosezione l'amministrazione esplicita una rappresentazione delle politiche dell'ente tradotte in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL).

Vengono quindi descritte le strategie dell'amministrazione per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto. Il riferimento è costituito dagli obiettivi generali dell'organizzazione, programmati in coerenza con gli Indirizzi di governo dell'ente e i documenti di programmazione finanziaria, in un'ottica di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Le politiche, anche locali, generano infatti degli impatti in termini di benessere sugli utenti e stakeholder che possono essere classificati in: ECONOMICO- SOCIALE- AMBIENTALE-SANITARIO (Linea Guida n. 1/2017 della Funzione Pubblica).

In base alla "piramide" del Valore pubblico sono riportati in questa sottosezione gli indirizzi e obiettivi strategici con i relativi indicatori di impatto (Livello 2a), articolati nelle quattro principali dimensioni del benessere equo sostenibile: sociale, economico, ambientale e sanitario; ad essi sono associati gli obiettivi di performance organizzativa individuati nella successiva Sottosezione Performance.

Per "Valore pubblico" si intende infatti l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, sanitario, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici che perseguono questo traguardo, utilizzando le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi connessi a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi, ecc.).

Il Valore Pubblico non fa quindi solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle Pubbliche Amministrazioni e diretti ai cittadini, utenti e stakeholder, ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto (lo stato delle risorse).

Ciò implica innanzitutto il presidio del "benessere addizionale" prodotto in una prospettiva di medio-lungo periodo: la dimensione dell'impatto esprime l'effetto

generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, ovvero il miglioramento del livello di benessere rispetto alle condizioni di partenza. Gli indicatori di questo tipo sono tipicamente utilizzati per la misurazione degli obiettivi specifici quinquennali e triennali.

In secondo luogo, poiché per generare valore pubblico l'amministrazione deve anche essere efficace ed efficiente (il "come"), tenuto conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili, deve essere presidiata la salute organizzativa dell'ente, ovvero la dimensione del benessere istituzionale.

## **2.1 Valore pubblico**

In questa Sottosezione sono definiti i risultati attesi, in termini di obiettivi generali e specifici (con una descrizione sintetica delle Azioni/Attività oggetto di Pianificazione) ed anche la pianificazione delle attività, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure, effettuata attraverso strumenti automatizzati. Viene indicato, inoltre, l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare (anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti), secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

Il Ciclo della Performance e la normativa in materia di Prevenzione della corruzione e gli obblighi di Trasparenza, possono essere considerati come diretti al perseguimento un'unica finalità: la creazione di "valore pubblico", considerato come traguardo finale dell'azione amministrativa. I tre ambiti normativi presentano inoltre una serie di "connessioni" reciproche che li possono rendere sinergici e atti a potenziare il risultato complessivo che l'amministrazione intende perseguire.

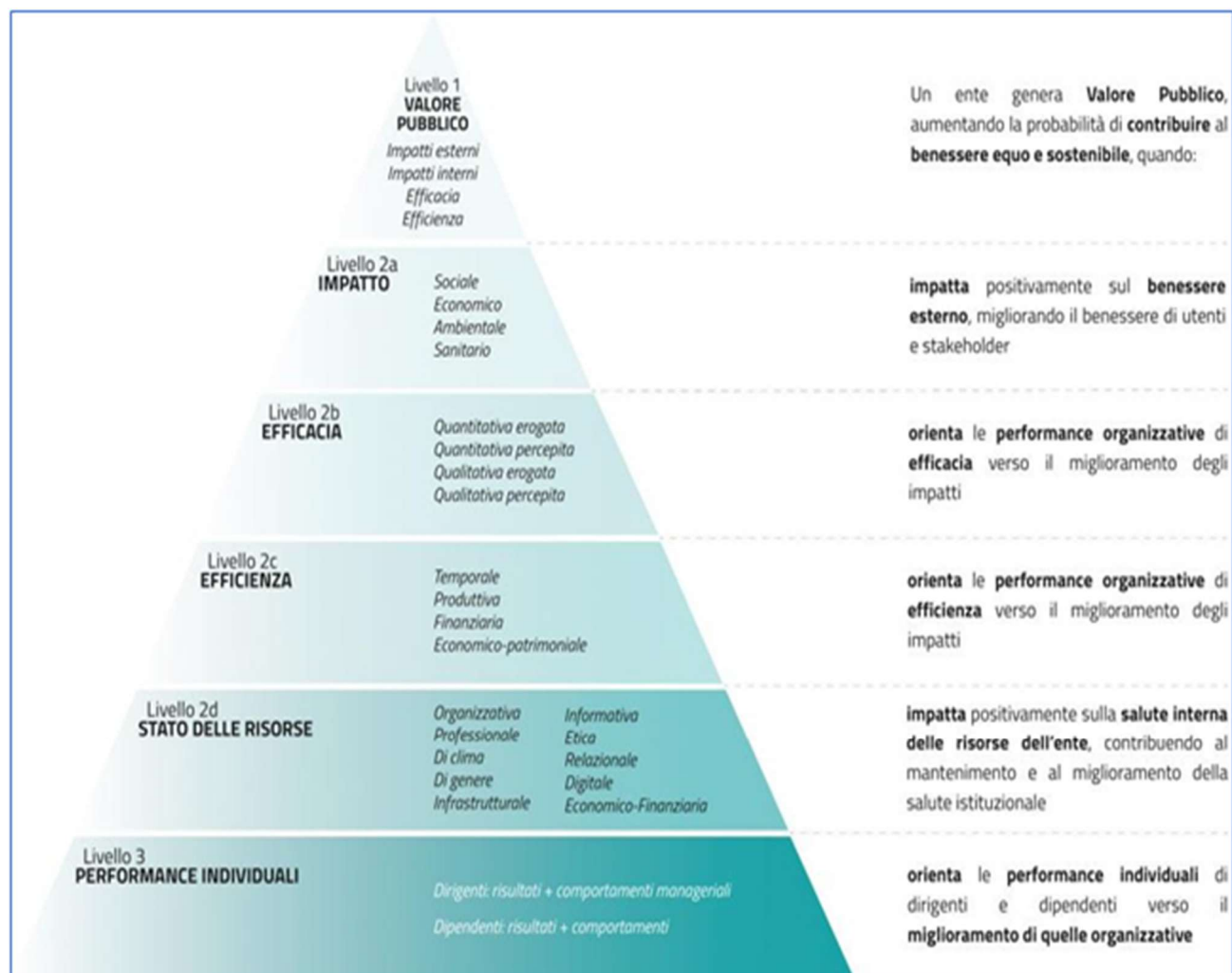
Il Valore Pubblico è, quindi, un paradigma caratterizzato da indubbia potenzialità evocativa e può essere definito come l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi).

In tempi di risorse economiche scarse e di esigenze sociali crescenti, una PA crea Valore Pubblico quando riesce a utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale (utenti, cittadini, stakeholder in generale).

Il concetto di Valore Pubblico, quindi, deve guidare quello della performance dell'Ente, divenendone la stella polare sia in fase di programmazione che di misurazione e di valutazione e ponendosi, conseguentemente, come una sorta di “meta-indicatore” o “performance delle performance”.

Un ente crea Valore Pubblico quando produce IMPATTI sulle varie dimensioni del benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc. dei cittadini e delle imprese interessati dalla politica e/o dal servizio, rispetto alle baseline.

### La piramide del valore pubblico



Fonte: DEIDDA GAGLIARDO E. (2019), Il Valore Pubblico. Ovvero, come finalizzare le performance pubbliche verso il benessere dei cittadini e lo sviluppo sostenibile, a partire dalla cura della salute delle PA, in “CNEL – RELAZIONE 2019 AL PARLAMENTO E AL GOVERNO sui livelli e la qualità dei servizi offerti dalle Pubbliche amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini”, pp. 41-57.

In tale ambito, per l'ente locale il riferimento è quello ai Documenti di programmazione istituzionale e nello specifico ai documenti di pianificazione strategica e operativa, con cui l'amministrazione definisce gli obiettivi che si prefigge di raggiungere nel medio-lungo periodo, in funzione della creazione di Valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi.

La pianificazione strategica per l'ente locale si realizza nel Documento unico di programmazione (DUP) ed ha ad oggetto obiettivi da raggiungere a lungo termine; essa costituisce pertanto criterio di orientamento per la PA, mentre la programmazione di natura gestionale e esecutiva ha ad oggetto le attività e obiettivi nel breve periodo, rappresentando l'attuazione della pianificazione (Piano performance, piano dettagliato degli obiettivi).

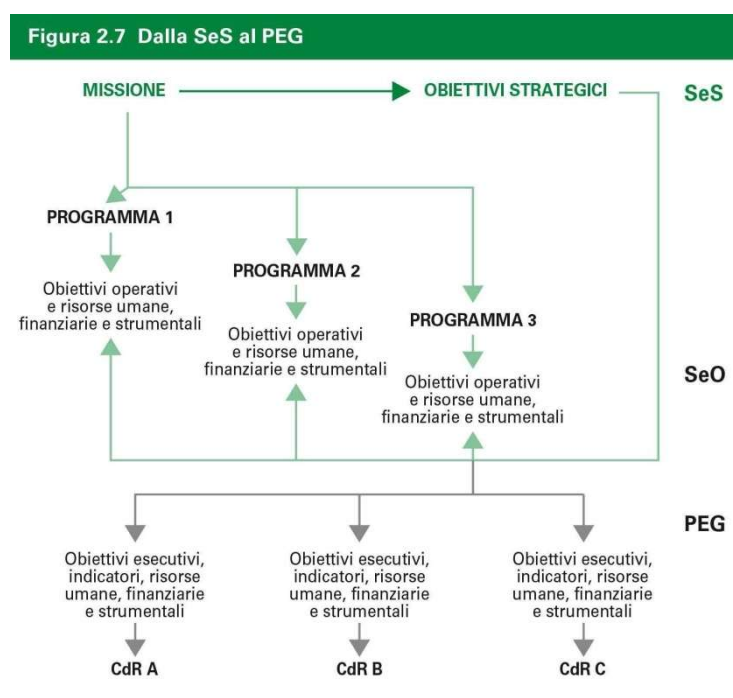
In ottemperanza al principio di coerenza tra i documenti di programmazione, stabilito nell'allegato 4/1 al D.lgs. 118/2011 e s.m. "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi", a partire dalle linee di mandato istituzionale, si definiscono infatti gli obiettivi strategici e obiettivi operativi espressi nel Documento Unico di Programmazione, articolato in sezione strategica (Ses) e operativa (Seo). A livello strategico sono prese decisioni riguardanti le politiche pubbliche, le strategie e i piani d'azione. Il livello operativo concerne l'attuazione delle politiche e delle strategie per il raggiungimento dei risultati attesi.

Gli obiettivi strategici definiti nel DUP Ses sviluppano quindi le linee programmatiche di mandato, mentre la Sezione Operativa del DUP costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione, definito sulla base degli indirizzi generali e degli obiettivi strategici fissati nella Sezione Strategica. La Sezione Operativa contiene infatti la programmazione operativa dell'ente e in particolare la definizione degli obiettivi a livello operativo per il triennio di interesse. Gli obiettivi operativi articolano gli obiettivi strategici attraverso ulteriori informazioni (finalità, risultati descrittivi, tempi, risorse) ed essi sono in seguito specificati dagli obiettivi esecutivi del successivo livello di programmazione esecutiva, finora definita nel piano esecutivo di gestione (Art. 169, Tuel), in cui sono finora organicamente confluiti Piano performance e piano dettagliato degli obiettivi.

### 02.01.01 Il percorso metodologico verso obiettivi di valore pubblico

A partire dal precedente concetto di valore pubblico, per avviare il percorso di analisi del contesto locale e di costruzione degli indicatori di impatto, si è partiti dalle sette politiche dell'ente definite negli Indirizzi di governo (D.C.P. n. 2 del 29/04/2022). Ad ogni politica corrispondono specifici indirizzi strategici; gli indirizzi strategici sono definiti negli Indirizzi di governo dell'ente e riportati nel Documento unico di programmazione, sezione strategica.

Gli indirizzi strategici a loro volta sono articolati in specifici obiettivi strategici riportati nel DUP Ses, obiettivi ritenuti di valore pubblico in quanto correlabili a indicatori di outcome, in grado di restituire potenzialmente risultati in termini di impatto delle strategie e delle politiche attuate dall'ente nel corso della gestione.



Tali obiettivi sono a loro volta collegati agli obiettivi di performance di cui alla sottosezione 02.02 Performance.

## **Linee Programmatiche di Mandato**

Come pressoché tutte le altre aree locali, la provincia pescarese è stata pesantemente penalizzata dalla crisi degli ultimi anni, che anzi dal punto di vista occupazionale ha avuto nel nostro territorio ripercussioni sensibilmente più gravi rispetto alla generalità delle zone vicine.

La necessità di interventi di contrasto alla crisi socio-economica, accentuata dalla pandemia da Covid 19, richiede che la Provincia assuma una posizione strategica nel governo del territorio, riappropriandosi del suo ruolo fondamentale di struttura intermedia tra i Comuni e le varie autorità: statale, regionale ma anche europea. Da una parte, la Provincia deve supportare i Comuni nella gestione delle funzioni di competenza e dall'altro deve intercettare le opportunità che la normativa europea, statale e regionale offre ai territori stessi.

Il ruolo della Provincia quale "casa dei comuni" deve quindi concretizzarsi in un'effettiva azione di governo del territorio, capace di coordinare ed interpretare le esigenze comunali al fine di favorire politiche di sviluppo territoriale ed economico, di tutela e valorizzazione ambientale e di individuazione, pianificazione e controllo dei servizi sovracomunali.

Nello specifico, la Provincia dovrà sviluppare capacità progettuali in grado di attirare capitale finanziario per lo sviluppo del territorio. Allo scopo, andranno utilizzate al meglio le risorse finanziarie già disponibili e quelle messe a disposizione a seguito dell'emergenza pandemica, per produrre benefici diretti e indiretti sul territorio, in termini di sviluppo sostenibile nella sua accezione più ampia, ossia estesa ai più svariati settori (turismo, sociale, lavoro, terziario, ecc.), esaltando le peculiarità dei territori di riferimento e favorendo i cambiamenti che la pandemia sta determinando nel sistema sociale e produttivo.

Si dovranno pertanto gestire le funzioni fondamentali della Provincia in materia di viabilità ed edilizia scolastica ottimizzando le risorse, in prospettiva di uno sviluppo in senso lato del territorio.

La Provincia di Pescara gestisce oltre 600 chilometri di viabilità che interessano tutto il territorio provinciale. Si tratta di viabilità secondaria che collega la costa e l'entroterra, si addentra nelle valli interne e collega pressoché tutti i comuni della provincia. Un'attenzione particolare deve essere riservata alla manutenzione e al miglioramento della rete viaria provinciale per le ricadute positive in termini di:

- supporto alle attività produttive ed al turismo;
- risposta alla domanda di mobilità dei cittadini;
- contributo all'accessibilità delle aree interne e/o più disagiate.

Un'adeguata attenzione deve essere riservata alla viabilità dell'entroterra che presenta le maggiori criticità in termini anche di dissesto idrogeologico. La specifica conformazione del territorio provinciale, come noto, individua vaste zone che presentano situazioni di accessibilità problematica che, soprattutto nelle vallate più interne, creano in alcuni abitati condizioni di quasi isolamento.

Gli interventi della Provincia dovranno pertanto tener conto delle esigenze di mobilità di persone e merci che le caratteristiche prestazionali della rete viaria (legate all'orografia del territorio che influenza sezioni stradali, tortuosità e pendenze dei tracciati e impone velocità medie non elevate) non sempre consentono di soddisfare.

Occorre individuare modalità e procedure che si avvalgano anche degli altri Enti territoriali per la risoluzione dei problemi legati alla viabilità, creando relazioni sinergiche con la Regione Abruzzo e le amministrazioni locali, in modo tale che possano essere messe in campo le migliori soluzioni in grado di reperire le risorse finanziarie necessarie allo scopo. Obiettivo prioritario dell'Ente in materia di viabilità è infatti il miglioramento del livello di sicurezza e percorribilità della rete stradale, per assicurare:

- la fluidità della circolazione: riduzione dei tempi di percorrenza nei tratti di strada particolarmente congestionati dal traffico;
- la sicurezza della circolazione: riduzione del numero dei sinistri e conseguentemente del numero dei morti e dei feriti, quantificabili in termini di danno sociale da incidentalità stradale;
- la riduzione dell'inquinamento acustico ed atmosferico.

La Provincia dovrà quindi, in base alla disponibilità delle risorse, indirizzare la propria azione alla:

- ✓ realizzazione di nuove infrastrutture anche in collaborazione con altri soggetti (ANAS, Regione Abruzzo);
- ✓ riqualificazione delle infrastrutture stradali di sua competenza;
- ✓ esecuzione di interventi di manutenzione straordinaria e ordinaria per la sicurezza della circolazione e la conservazione del patrimonio stradale.

Attraverso l'ottimizzazione delle risorse andranno parimenti gestiti gli oltre 50 edifici scolastici delle scuole "superiori" con un'attenzione costante alla loro funzionalità ed alla sicurezza, intercettando, anche in questo caso, le risorse finanziarie messe a

disposizione, a seguito dalla pandemia, per i necessari interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria. Non bisogna dimenticare che per effetto della pandemia importanti trasferimenti sono stati assegnati alla Provincia nell'ambito dell'ammodernamento degli edifici scolastici al fine di garantire il rientro della popolazione scolastica in sicurezza.

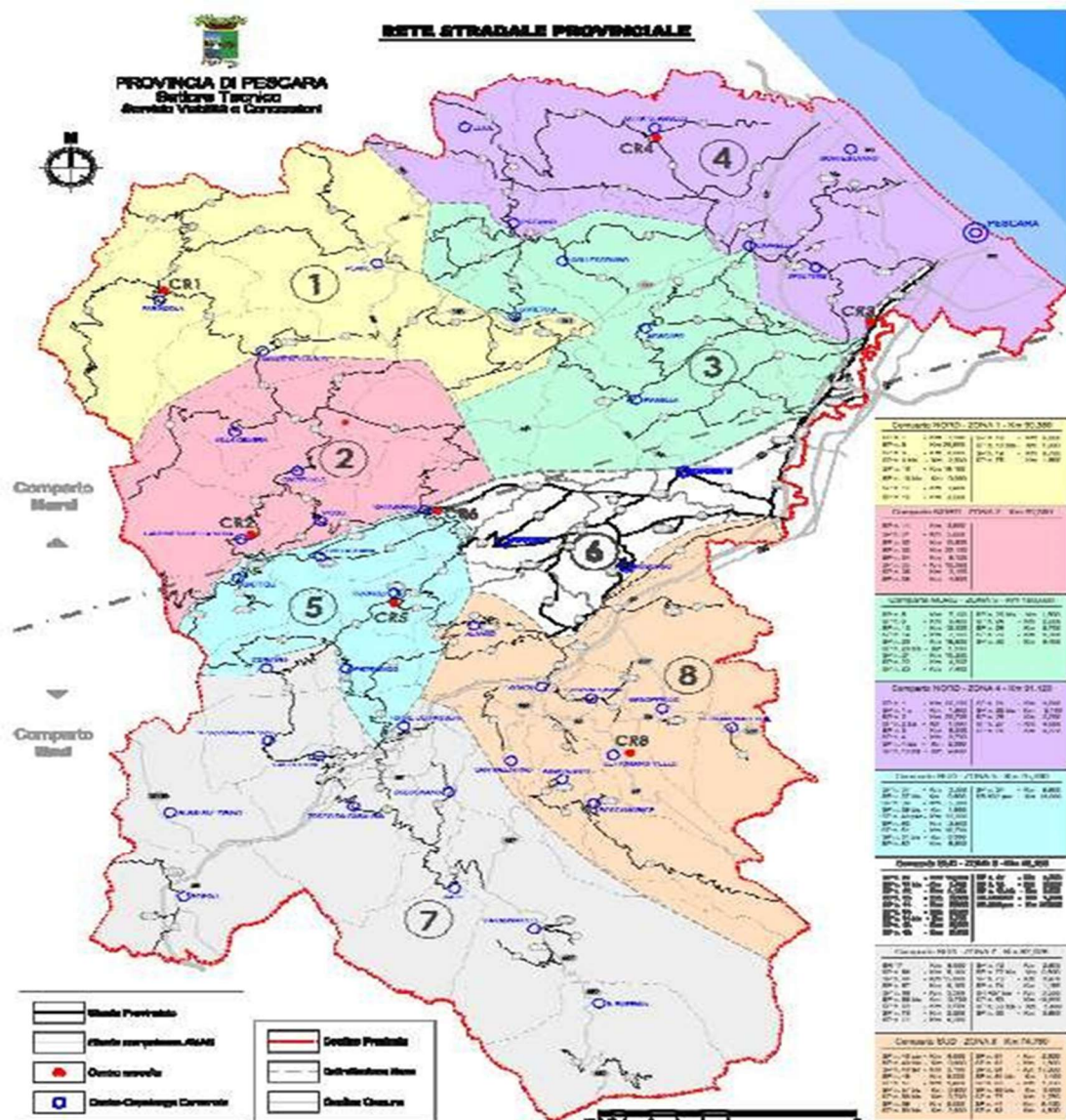
Il servizio di istruzione pubblica, relativamente agli istituti di istruzione secondaria di II grado, coinvolge in provincia di Pescara oltre 16.000 studenti.

## **Le strade**

### **Linee di Azione:**

Una provincia moderna richiede strade sicure per velocizzare viaggi, commerci, turismo. La sicurezza sarà sempre al primo posto.

Sicurezza vuol dire: manutenzione e cura, controllare lo stato dei ponti, delle bitumature, della segnaletica, dei versanti di montagna, delle cunette, dello sfalcio dell'erba, specialmente in ogni intersezione stradale.



Sicurezza vuol dire continuare a garantire i livelli ottimali anche nel periodo invernale attraverso i trattamenti antigelo e di sgombero neve, pulire le arcate dei ponti, sicurezza vuol dire, inoltre potenziare ogni tipo di intervento sulle intersezioni che rappresentano un pericolo.

La Provincia gestisce oltre 600 chilometri di strade ripartiti su svariati assi viari.

Per il futuro, qualora non dovesse intervenire il governo centrale con la riassegnazione delle risorse finanziarie minime necessarie al funzionamento delle Province, ove possibile, si dovrà intervenire con un nuovo piano di alienazioni degli asset patrimoniali attraverso la vendita di alcuni immobili, quali il Palazzo di Via Passo Lanciano in Pescara, già sede degli uffici provinciali, il Palazzo dei Carabinieri di Via Botticelli in Pescara, la sede dei Vigili del Fuoco di Viale Pindaro in Pescara ed i restanti immobili residenziali che ci aiuteranno in questo percorso di base, fondamentale per garantire una gestione

ottimale della viabilità. Recentemente sono stati alienati gli immobili abitativi di Via U. Foscolo in Pescara.

Una provincia senza buche, sicura e ordinata significa prendersi cura di ciò che è nostro, di ciò che è di tutti. Le strade non possono poi essere separate dall'ambiente e dal paesaggio, sono parte di questo e la viabilità è anche una componente fondamentale per il turismo, nell'entroterra pescarese ancor più, perché strade percorribili e sicure favoriscono un maggiore flusso di turisti nel nostro territorio.

Ecco perché la cura delle pertinenze stradali di competenza provinciale in prossimità delle "porte urbane" e degli ingressi nei paesi, della nostra provincia non sono solo un'esigenza dettata da ragioni di decoro, ma sono un dovere civico, di sicurezza per ognuno di noi, nonché di coerenza con la nostra storia, con le nostre tradizioni: un impegno etico prima che estetico.

Strade e tutela dell'ambiente. Le due funzioni provinciali devono convivere e dialogare: le strade sono parte di un paesaggio che la nostra costituzione dice che abbiamo il dovere di tutelare. Il posizionamento, in prossimità di aree verdi tutelate (parchi, aree faunistiche, ecc.). di guardrail solo in acciaio corten o legno, un programma d'interventi ed opere d'ingegneria naturalistica e con materiali rispettosi dell'identità della nostra terra, sono impegni precisi di mandato per ribadire il legame ritrovato tra strade e paesaggio.

Amministrare vuol dire fare, seguire personalmente, lavorare e controllare oltre 600 chilometri di strade, che sono tanti, con le poche risorse umane (24 cantonieri) attualmente in essere, è una grande sfida. Pertanto si intende coinvolgere le amministrazioni comunali per segnalare e controllare, in sostegno con il nostro personale, ogni giorno dell'anno i problemi che si presentano. La collaborazione di tutti sarà fondamentale per favorire la sicurezza e ridurre gli incidenti, per migliorare il nostro territorio e favorire la mobilità ed il turismo.

## **Le scuole**

La Provincia gestisce 51 edifici scolastici relativi ai 17 istituti scolastici secondari di secondo grado.

Come per le strade, l'integrazione scuole-ambiente-paesaggio resta la linea strategica che intendiamo perseguire. Si attueranno interventi atti a favorire il risparmio energetico (gestione calore, led), cercando ogni finanziamento per nuovi interventi di riqualificazione energetica, proseguendo nella riqualificazione degli spazi dedicati alla

didattica, migliorando la relazione di studenti e professori con i luoghi di studio, attraverso l'impiego di colori e geometrie, per rendere vivibili gli spazi scolastici e generando un impatto positivo sull'apprendimento dei nostri ragazzi. Si favorirà ancora la collaborazione con le scuole e con gli studenti nel coinvolgimento dei ragazzi nella riqualificazione degli spazi didattici.

Obiettivo primario è la messa in sicurezza di tale patrimonio immobiliare ai sensi delle vigenti normative sismiche e antincendio e dell'accessibilità, nonché igienico-sanitarie, con particolare attenzione agli adeguamenti rispondenti alle restrizioni imposte dall'emergenza sanitaria derivante dal Covid-19.

“Condicio sine qua non” per la redazione di progetti efficaci per il conseguimento di tale proposito è l'accrescimento del livello di conoscenza dei fabbricati, completando le verifiche di vulnerabilità sismica e aggiornando le certificazioni di conformità degli impianti, dei nulla-osta e delle autorizzazioni presso Enti terzi, in primis i Vigili del Fuoco.

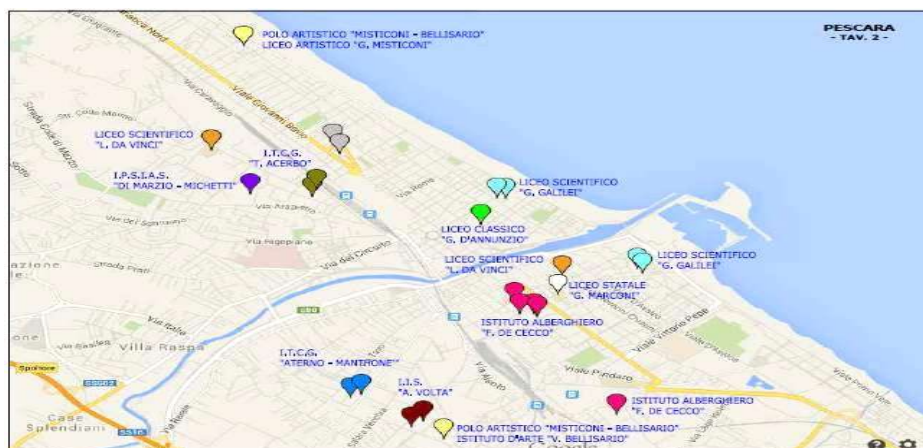
Oltre che adempimento ad imprescindibile obbligo normativo a garanzia dell'utenza e volto alla valorizzazione del patrimonio immobiliare, si tratta della redazione di documentazione indispensabile per l'accesso ai finanziamenti pubblici, in parallelo con l'aggiornamento dell'Anagrafe dell'Edilizia Scolastica.

Stante la carenza di risorse proprie dell'Ente deputate agli investimenti, per la realizzazione delle opere si provvederà ad inoltrare le relative candidature in risposta agli Avvisi del Miur appositamente calibrati per l'edilizia – da ultimo il piano PNRR - implementando, in tal modo, le opere già assentite da detto Ministero, in parte realizzate e in parte in corso di avviamento.

La richiesta di ulteriori investimenti sarà sottoposta anche alla Regione Abruzzo, all'USRC, all'USR nell'ambito della prossima programmazione di competenza di detti enti, nonché ad altri Enti sovraordinati, in caso di eventuali bandi.

Parimenti sarà dato seguito alle numerose opere in corso di realizzazione, al sostegno ai servizi convittuali e di trasporto.

Le scuole secondarie sono ubicate nei comuni di Pescara, Montesilvano, Città Sant'Angelo, Penne, Popoli, Alanno, Cepagatti Popoli e Torre de' Passeri.



In considerazione dell'importanza dell'associazionismo sportivo, quale fattore di crescita dei giovani, si procederà al rilascio delle concessioni per l'uso degli spazi scolastici delle associazioni sportive e di enti e soggetti, in possesso dei requisiti, che ne facciano richiesta. Si procederà, altresì, al costante monitoraggio della corretta gestione di tali spazi (impianti scolastici provinciali) con particolare riferimento al regolare introito dei canoni concessori.

Nell'ambito dell'altra funzione "fondamentale" consegnata alle Province che è quella di assolvere al compito di programmazione della rete scolastica, l'intendimento sarà quello di presentare alla Regione un piano di dimensionamento scolastico realizzato in collaborazione con l'Ufficio scolastico territoriale ed i Comuni della provincia, in grado di rispondere alle esigenze ed alle prospettive di lavoro dei nostri ragazzi atto a mantenere il grado di attrattività dell'utenza scolastica che tutt'oggi si riscontra.

Durante il mandato si procederà, al fine di ottimizzare la rete scolastica provinciale, a convocare il tavolo tecnico provinciale permanente, costituito da: Provincia di Pescara, rappresentanti dei Comuni coinvolti, Ufficio Scolastico Provinciale, sindacati scolastici provinciali, Dirigenti Scolastici. Le risultanze del tavolo tecnico provinciale permanente saranno portate all'attenzione della C.P.O. (Conferenza Provinciale di Organizzazione), quale organo deliberante del piano scolastico provinciale. Si procederà, inoltre, ad adeguare il vigente Regolamento in merito al funzionamento della C.P.O., alla luce delle mutate esigenze determinatesi nel tempo. Particolare attenzione sarà riservata anche all'attività di programmazione dell'offerta formativa. Saranno valutate le varie proposte degli Istituti Scolastici e dei Comuni, soprattutto quelle riguardanti l'istituzione di nuovi indirizzi di studio che garantiscano un più facile e mirato inserimento degli alunni nel mondo del lavoro, mediante anche attività di orientamento.

Inoltre, saranno poste in essere le attività/azioni ed i lavori necessari per il trasferimento dell'Ufficio Scolastico Provinciale (U.S.P., ex Provveditorato agli Studi), presso il palazzo istituzionale della Provincia. Tale trasferimento, assume particolare rilievo in considerazione dell'importante funzione che l'U.S.P. svolge nei confronti delle Istituzioni Scolastiche, della popolazione scolastica e, quindi, delle famiglie interessate. A ciò aggiungasi che detto trasferimento favorirà e faciliterà i rapporti tra la Provincia e l'U.S.P. medesimo.

## La tutela dell'ambiente

Nostro obiettivo sarà la tutela della salute e dell'ambiente. Ce lo chiede la legge che assegna alle Province questa delicatissima funzione, ce lo ricorda la Costituzione italiana, ce lo impone la nostra coscienza. Difendere il nostro ambiente ed il nostro territorio, per lasciare ai nostri figli un ambiente non solo conservato, ma valorizzato e reso migliore di come lo abbiamo ereditato.

Dunque, il faro del programma sarà la tutela della salute e dell'ambiente, nel pieno rispetto delle norme: l'impegno è di scriverlo in tutti gli strumenti di programmazione affinché i funzionari e i dirigenti lo mettano in pratica negli atti di gestione.

Tra gli obiettivi ci sarà quello di raccordare ambiente ed infrastrutture: infrastrutture scolastiche, viarie, ciclabili, escursionistiche, turistiche che devono guardare sempre più alla **sostenibilità e valorizzazione paesaggistica**.

Si intende concludere il progetto avviato per la pulizia dei bordi strada e delle piazzole.

Controlli e **video sorveglianza** per punire i delinquenti da un lato, prevenzione per riqualificare, valorizzare e curare quelle aree degradate lungo le strade dall'altro.

È funzione propria e fondamentale della Provincia, oggi, tutelare l'ambiente. In tale ottica saranno rafforzati i controlli promuovendo la più ampia collaborazione con i Comuni.

Ogni decisione che potrà comportare un significativo impatto ambientale dovrà essere valutata con la massima trasparenza e partecipazione e, soprattutto, con il coinvolgimento delle Amministrazioni comunali.

Nelle aree che presentano elevate problematiche la Provincia dovrà assumere tutte le misure per garantire la **massima tutela**. Sulla zona più "fragile" di tutta la provincia, per esempio "Sin Bussi", si vuole promuovere ogni azione finalizzata all'assunzione di vincoli e misure di tutela nelle zone di protezione delle acque destinate al consumo umano, ovvero nelle aree di ricarica degli acquiferi profondi.

Queste iniziative saranno ovviamente finalizzate a sollecitare nuovamente la Regione nella definizione delle "limitazioni e prescrizioni" per tutti i tipi di insediamenti in queste aree, con particolare riferimento a quelle comportanti un forte impatto ambientale, come cave e discariche.

Poiché le attività estrattive dovrebbero essere gestite come "quadrante", si proporrà che non venga consentita l'estrazione di ghiaia nelle cave fino a toccare la falda acquifera, così da impedire l'inquinamento delle acque profonde da cui attingono gli acquedotti, e

in ogni caso, si ribadirà che le aree di ricarica delle falde destinate al consumo umano dovranno essere individuate come zone non idonee per attività estrattive e discariche.

Anche le nostre acque vanno tutelate.

Per le risorse idriche la Provincia di Pescara promuoverà ogni azione per garantire la massima tutela alla val Pescara e val Tavo.

L'orientamento strategico dei progetti deve consentire di coniugare la produzione di energia da fonte rinnovabile con un sistema di azioni capaci di generare ricadute socio-economiche e territoriali, per ricercare nuove prospettive e nuovo slancio turistico ed economico della provincia, nel rispetto e più completo inserimento paesaggistico ed ambientale delle opere.

Inoltre, verrà in generale posta particolare attenzione alla tutela della qualità delle acque in sinergia con gli enti e con gli operatori a vario titolo coinvolti nell'utilizzo e nella salvaguardia di questa fondamentale risorsa.

Sul tema rifiuti, la Provincia sarà attenta anche a promuovere tutte le azioni finalizzate al rispetto di quanto stabilito dalle norme in vigore in tema di rifiuti, divulgando la cultura del riciclo per favorire la riduzione dei costi del piano di raccolta, tenendo alto il livello di differenziata.



La nostra terra, dunque, non può e non deve diventare una zona in cui soggetti esterni possano fare un uso improprio o dannoso delle risorse territoriali. Verranno adeguatamente tutelati gli interessi della nostra gente, così come il nostro territorio, raccogliendo le proposte condivise dalle comunità locali.

Il dialogo e l'accordo di tutti gli attori in campo, nel nostro caso a livello provinciale, è quindi una necessità per contribuire nel migliore dei modi ad affrontare gli impegni di tutela e prevenzione elencati nonché a sensibilizzare i cittadini sull'importanza di

collaborare tra di loro e con le istituzioni affinché il loro presente e il futuro dei loro figli si aprano alle tematiche verdi, non solo come sfida culturale ma anche come opportunità sociale ed economica.

### **La pianificazione territoriale**

Gli assi strategici principali saranno la cura del territorio, il rispetto, la valorizzazione del paesaggio e la pianificazione coordinata. Altri obiettivi saranno non solo il rispetto, ma la velocizzazione dei tempi e delle procedure, anche attraverso incontri preventivi alla presentazione delle istanze da parte dei Comuni. Poi, ancora, il coordinamento con le tematiche ambientali e con una visione strategica dello sviluppo improntata alla sostenibilità delle scelte.

La Provincia svolge una funzione strategica nel processo di governo del territorio, attraverso il suo principale strumento di pianificazione, il Piano Territoriale di Coordinamento Provinciale ed ai suoi piani e programmi attuativi. Anche alla luce del rinnovato quadro di governo del territorio, la Provincia si propone un ruolo di piena collaborazione e partecipazione attiva a tutte le fasi di formazione dei piani comunali e delle relative varianti. Nonostante l'assenza di risorse finanziarie e la riduzione dell'organico, si ribadisce il ruolo attivo e propositivo della Provincia nella funzione di governo delle trasformazioni e di coordinamento delle scelte di pianificazione dei diversi soggetti operanti sul territorio.

Si vuole porre la Provincia come ente di coordinamento delle attività di pianificazione dei Comuni e delle Unioni di Comuni, promuovendo il dialogo, il confronto, la collaborazione all'interno di ambiti territoriali omogenei arrivando a definire le linee guida di una pianificazione strategica.

Tra gli altri obiettivi che si intende mettere in atto, vi è quello di dare continuità all'azione di riqualificazione del sistema ambientale e produttivo attraverso l'attuazione del sistema della rete ecologica e dei progetti di rinaturalizzazione e di promozione della biodiversità, anche tramite l'accesso a finanziamenti europei.

Compatibilmente con le risorse disponibili, vogliamo adeguare ed aggiornare il Piano Territoriale, anche per via dei cambiamenti avvenuti in questi anni nel contesto socio – economico e territoriale e nel quadro normativo e programmatico, verificando le dinamiche dello sviluppo ed orientando le scelte strategiche alla sostenibilità ambientale, al recupero del patrimonio edilizio esistente, al contenimento del consumo di suolo agricolo ed alla tutela dell'ambiente e del paesaggio.

## La digitalizzazione

La digitalizzazione dei servizi rappresenta la vera sfida di questo periodo storico per la Pubblica Amministrazione caratterizzato da una contrazione delle risorse umane strumentali e finanziarie disponibili e da una crescente richiesta di servizi efficaci ed efficienti. La Provincia di Pescara punta fortemente sul tema della digitalizzazione anche attraverso l'articolazione degli uffici e dei servizi dell'Ente, infatti, nella macrostruttura è inserito un "Servizio sistemi informativi e agenda digitale" che, già ha impostato una politica accentrata di gestione delle strutture informatiche, telematiche e del software per garantire uniformità di trattamento e un'unica strategia condivisa. Obiettivo strategico della nuova amministrazione sarà l'implementazione della struttura amministrativa anche attraverso una complessiva riorganizzazione dell'Ente

Dal punto di vista strutturale la Provincia di Pescara ha aderito alla convenzione SPC2 per la trasmissione dati all'interno della rete informatica provinciale e verso l'esterno con i canali internet:

- a livello centralizzato la banda ha 600Mb complessivi inclusivi di backup.
- a livello di sedi periferiche, la disponibilità di banda cresce di un ordine di grandezza;
- i servizi di sicurezza periferici sono compresi (firewalling).

|                                       | SPC2                                                                             |                                            |                                  |
|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|----------------------------------|
| Servizi Connettività Scuole           | Centro Stella Intranet 200Mb (100Mb RIDONDATO)<br><br>35 sedi Intranet Adsl 20Mb | Accesso Internet 300 Mb (150 Mb RIDONDATO) | Servizi di Sicurezza Perimetrale |
| Servizi Connettività Sede provinciale | Centro Stella intranet 100Mb (50Mb RIDONDATO)                                    |                                            |                                  |

L'infrastruttura prevede un data center interno e un unico sbocco di uscita ed entrata di internet condizionato da due apparecchiature firewall.

I Piani triennali per l'informatizzazione, in accordo con le disposizioni AgID, prevedono attualmente l'implementazione dei seguenti servizi:

1. Data Center e Cloud
2. Connettività
3. Modello di interoperabilità
4. Piattaforme
5. Sicurezza informatica
6. Strumenti per la generazione e la diffusione dei servizi digitali

Nel corso del mandato saranno implementati i servizi digitali offerti all'utenza e l'intero sistema gestionale sarà ingegnerizzato al fine di garantire un costante monitoraggio condiviso degli investimenti e di tutte le attività correntemente svolte nell'Ente, anche al fine di condividere con i territori di riferimento le scelte e le relative attuazioni nel corso del tempo.

### **Altre funzioni fondamentali**

Tra le altre funzioni assegnate dalla legge nazionale, la pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale è una funzione la cui gestione è affidata in modo forzato e discutibile dalla Regione all'Agenzia per la Mobilità dell'Abruzzo, dove hanno un ruolo decisionale preponderante il Comune di Pescara e la Regione.

A tale riguardo la Provincia non cesserà di chiedere alla Regione parità di trattamento sulla base di un elementare principio di giustizia territoriale. Occorre evitare di continuare ad accordare un trattamento ingiustificatamente favorevole solo ad alcune aree regionali, tagliando risorse ad altre. Continueremo a chiedere che venga applicato il principio di uguaglianza: o gli autobus girano sette giorni su sette in tutto l'Abruzzo, come ci auguriamo, o in tutto l'Abruzzo girano cinque giorni. Si chiederà di modificare uno stato di cose per cui alcune città hanno servizi sette giorni su sette, 365 giorni all'anno, mentre nel nostro territorio accade che, il sabato e la domenica, non siano disponibili autobus per garantire agli anziani la possibilità di visitare i parenti presso gli ospedali, oppure che non vi siano più risorse per garantire i mezzi agli studenti il sabato mattina. Si lavorerà per evitare che nel pescarese si perdano servizi importanti.

Servirà lavorare ad un'alleanza di tutto l'Abruzzo per chiedere alla Regione parità di diritti e tutela delle aree a domanda debole. Servirà un'alleanza territoriale per chiedere all'Agenzia per la Mobilità ed alla Regione certezza delle risorse e tempi certi e rapidi per la nuova gara che vogliamo tuteli i nostri interessi, i servizi alle nostre comunità e dia garanzie ai lavoratori pescaresi del trasporto pubblico locale.

Per quanto riguarda la funzione "fondamentale" dell'autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, la Provincia continuerà a svolgere con diligenza ed efficienza la funzione di controllo, a tutela di chi rispetta le regole.

Passando alla funzione riferita al "controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e della promozione delle pari opportunità", l'obiettivo che ci poniamo, compatibilmente al trasferimento di risorse minime per svolgere la funzione, sarà quello, attraverso la Consigliera di parità, di fornire le azioni di sostegno alle politiche attive del lavoro sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità, nonché di garanzia contro le discriminazioni.

Sul tema dell'antidiscriminazione sarà importante promuovere politiche e attività di informazione sulle normative e gli strumenti in tema di conciliazione lavoro-famiglia, nonché per la redistribuzione dei carichi di cura. Si vuole promuovere un'attività informativa e consulenziale per le donne alla ricerca di impiego, colpite da licenziamento, in attesa di nuova occupazione dopo la maternità. Infine, in accordo con le agenzie formative, si intende offrire percorsi personalizzati di orientamento professionale in particolare per le donne che vogliono rientrare nel mondo del lavoro dopo un periodo di inattività professionale.

Per quanto riguarda ancora le Pari Opportunità, attraverso le azioni che verranno chieste alla Consiglieria di Parità, si intende promuovere un'ampia collaborazione con tutte le istituzioni locali per contrastare la violenza alle donne, attraverso azioni di sensibilizzazione e di formazione soprattutto dei giovani.

Tra le altre funzioni fondamentali assegnate alle Province vi sono, in campo statistico, i servizi di raccolta ed elaborazione dati, oltre ad altre, non meglio precisate, di "assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali".

Mentre la funzione statistica è consolidata, per l'assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali, nell'attesa che ne vengano chiarite la portata e il finanziamento, si lavorerà per mantenere l'assistenza ai Comuni nella fase endo-procedurale dei procedimenti in materia ambientale. Un obiettivo è quello di cooperare con i Comuni e le loro Unioni per la programmazione, l'accesso e la gestione dei fondi europei.

## Le funzioni delegate dalla Regione

### Verifica Impianti Termici



La Provincia di Pescara ha oltre 130.000 impianti termici da controllare e verificare, così localizzati:

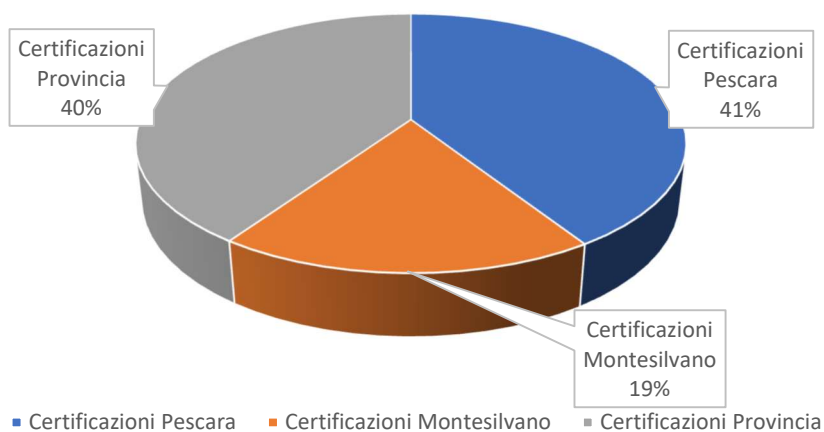
| Fascia di Potenza (kW) | Provincia di Pescara | Comune di Pescara | Comune di Montesilvano | Impianti Totali |
|------------------------|----------------------|-------------------|------------------------|-----------------|
| $P_f < 35$             | 53.248               | 54.125            | 23.845                 | 131.218         |
| $35 \leq P_f < 116$    | 419                  | 380               | 120                    | 919             |
| $P_f \geq 116$         | 225                  | 542               | 77                     | 844             |
| <b>TOTALE</b>          | <b>53.892</b>        | <b>55.047</b>     | <b>24.042</b>          | <b>132.981</b>  |

L'obiettivo che intende perseguire nel futuro la Provincia di Pescara è quello di continuare ad eseguire i controlli e gli accertamenti sugli impianti termici in maniera tale da poter abbattere i consumi energetici e le emissioni nocive; per arrivare ad ottenere questi risultati l'organismo affidatario ha già avviato l'iter per informatizzare l'intero servizio verifica impianti termici in modo da poter eseguire gli accertamenti in Real Time e contestualmente tendere all'abbattimento dei costi del servizio che si traducono in una riduzione della tariffa del bollino a carico dell'utente.

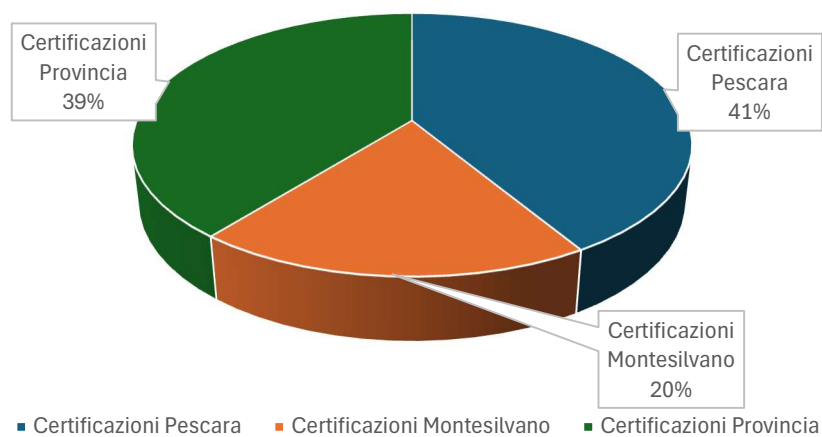
Le certificazioni trattate nell'ultimo periodo sono:

| Anno | Certificazioni Pescara | Certificazioni Montesilvano | Certificazioni Provincia | Totali |                    |
|------|------------------------|-----------------------------|--------------------------|--------|--------------------|
| 2021 | 17.452                 | 7.993                       | 17.236                   | 42.681 |                    |
| 2022 | 20.662                 | 9.678                       | 19.609                   | 49.949 |                    |
| 2023 | 19.084                 | 8.926                       | 17.702                   | 45.712 |                    |
| 2024 | 15.996                 | 7.789                       | 15.599                   | 39.384 | Fino al 31/10/2024 |

Certificazioni anno 2021



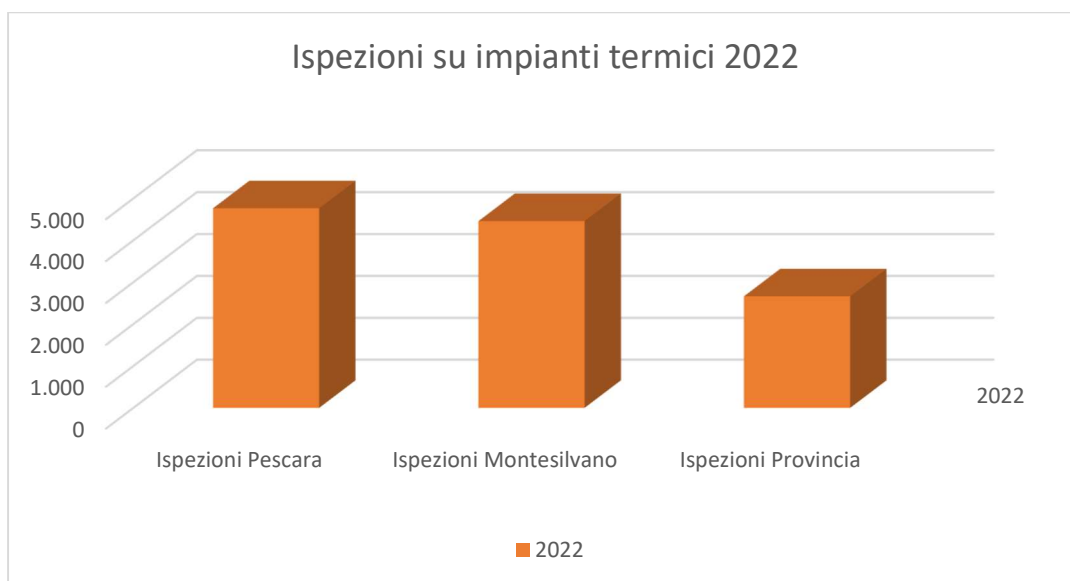
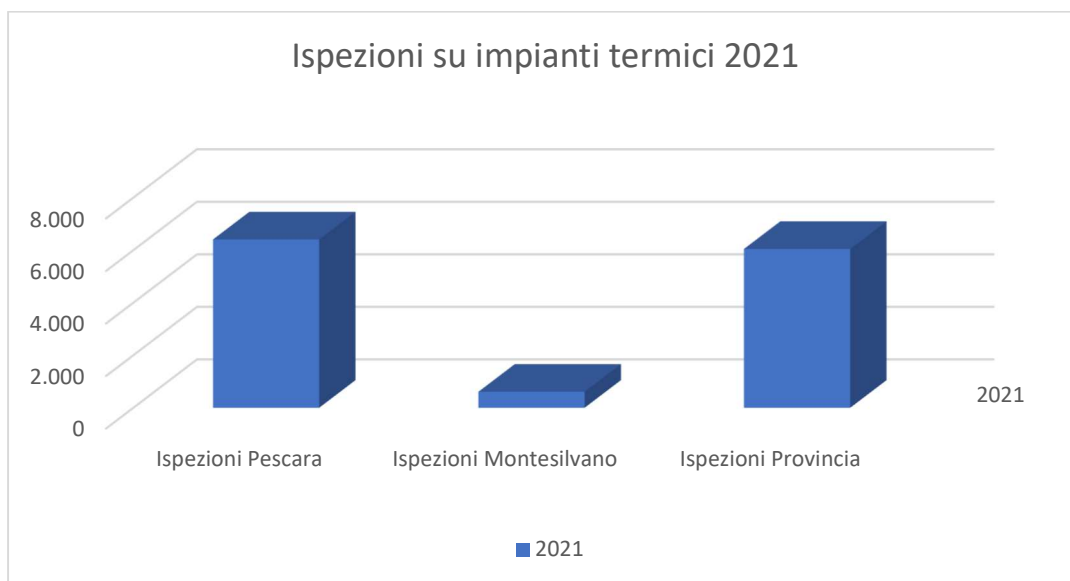
Certificazioni anno 2022

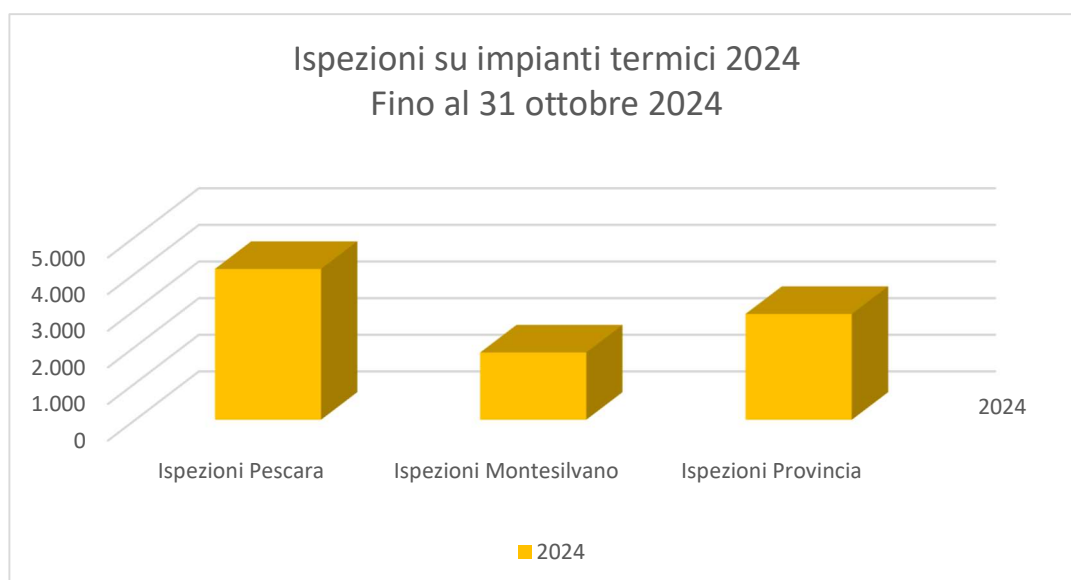
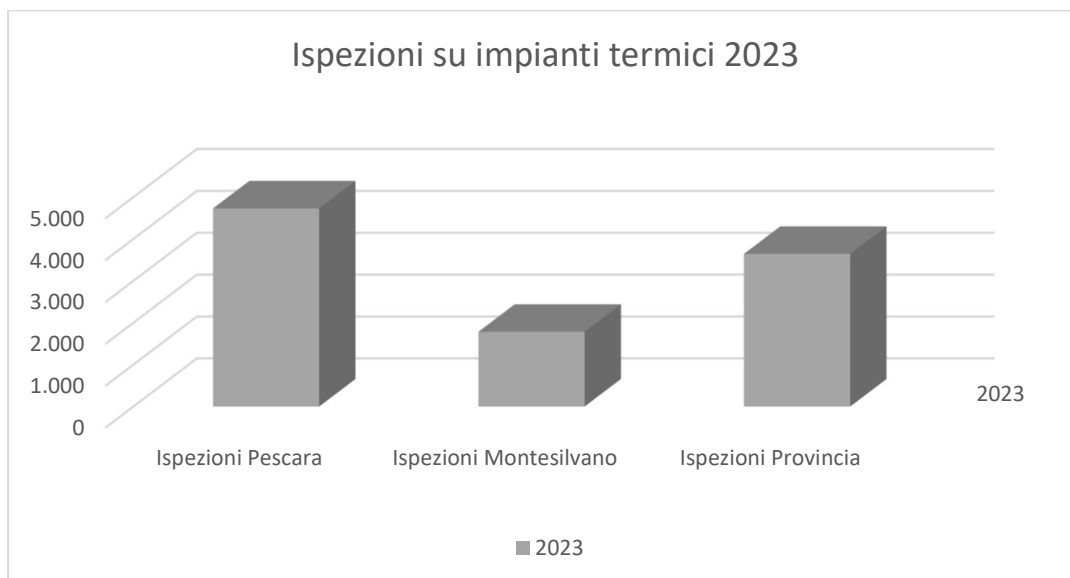




Le ispezioni eseguite nell'ultimo periodo sono:

| Anno | Ispezioni Pescara | Ispezioni Montesilvano | Ispezioni Provincia | Totali |                    |
|------|-------------------|------------------------|---------------------|--------|--------------------|
| 2021 | 6.408             | 610                    | 6.045               | 13.063 |                    |
| 2022 | 4.765             | 4.459                  | 2.663               | 11.887 |                    |
| 2023 | 4.730             | 1.785                  | 3.644               | 10.159 |                    |
| 2024 | 4.118             | 1.836                  | 2.889               | 8.843  | Fino al 31/10/2024 |





La Legge Regione Abruzzo con legge n. 32/2015, come modificata dalla L.R. n. 50/2017, recante “Disposizioni per il riordino delle funzioni amministrative delle Province in attuazione della Legge 56/2014” ha delegato alle province abruzzesi anche il compito di controllare gli A.P.E. (Attestati di Prestazione Energetica degli edifici) rilasciati dai professionisti. Successivamente, con deliberazione della Giunta Regionale d’Abruzzo n. 94 del 07 febbraio 2019, la Regione ha approvato lo schema di

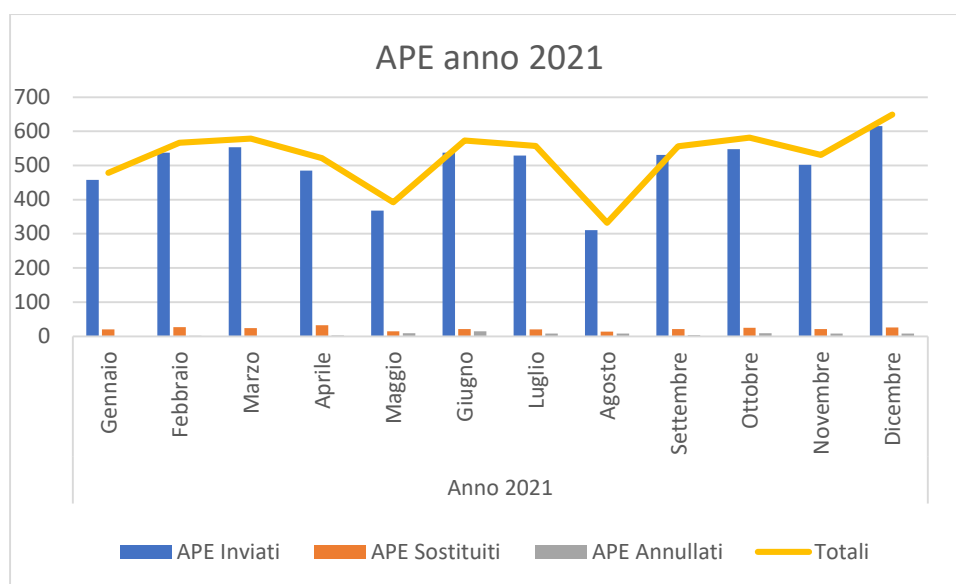
Atto Esecutivo tra Regione Abruzzo, ENEA e Province di Chieti, L'Aquila, Pescara e Teramo e per la realizzazione di un sistema per la gestione del processo di certificazione energetica degli edifici ubicati nella regione.

La Provincia di Pescara con delibera di consiglio provinciale n. 65 del 29/11/2019, ha approvato il progetto di organizzazione e piano economico-finanziario per lo svolgimento del Servizio di controllo degli A.P.E. ed ha proposto alla Regione Abruzzo di applicare nella prima fase di attuazione del Servizio di controllo degli A.P.E., l'importo di euro 27,00 (euro ventisette) per ogni attestato trasmesso, tariffa recepita dalla Regione Abruzzo con D.G.R. n. 518/2020.

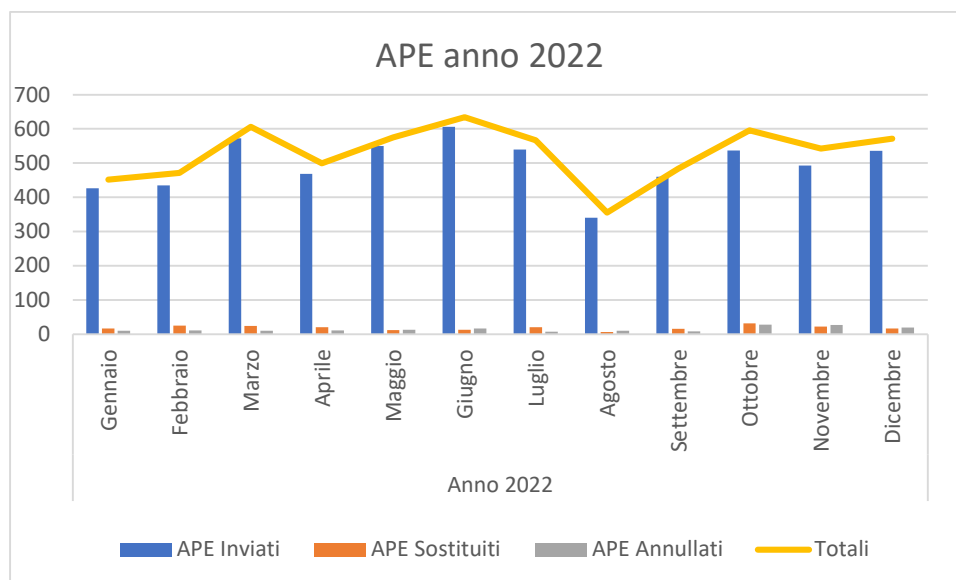
La Provincia di Pescara con delibera C.P. n. 46 del 08/11/2021 ha approvato il progetto di organizzazione e del piano economico-finanziario per lo svolgimento del Servizio di controllo degli Attestati di Prestazione Energetica e contestuale affidamento del servizio alla società Provincia Ambiente S.r.l..

Le attività espletate nell'ultimo periodo sono:

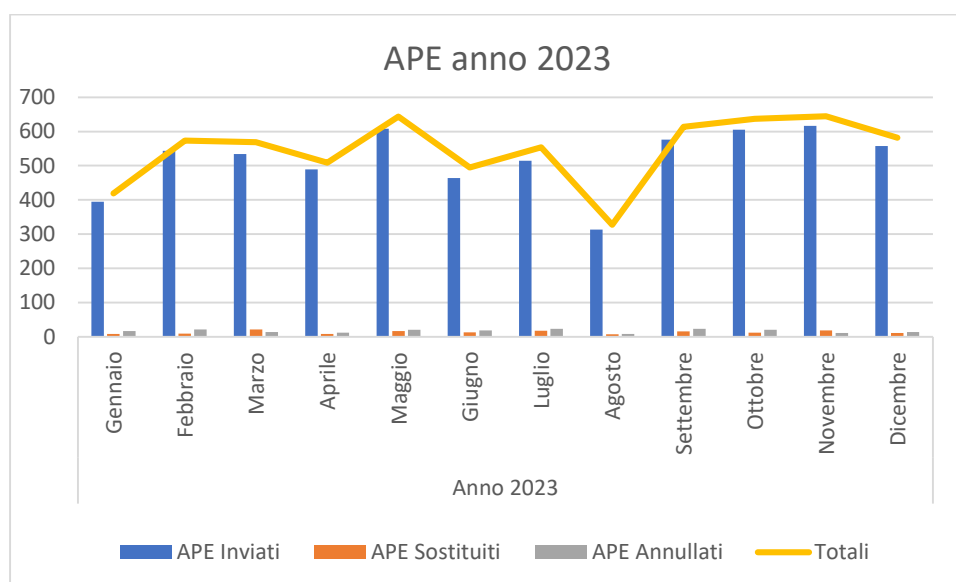
|                       | Anno 2021  |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
|-----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                       | Gennaio    | Febbraio   | Marzo      | Aprile     | Maggio     | Giugno     | Luglio     | Agosto     | Settembre  | Ottobre    | Novembre   | Dicembre   |
| <b>APE Inviati</b>    | 458        | 537        | 553        | 485        | 368        | 537        | 529        | 311        | 531        | 547        | 502        | 615        |
| <b>APE Sostituiti</b> | 20         | 27         | 24         | 33         | 15         | 21         | 20         | 14         | 21         | 25         | 21         | 26         |
| <b>APE Annullati</b>  | 0          | 2          | 1          | 3          | 9          | 15         | 8          | 8          | 4          | 9          | 8          | 8          |
| <b>Totali</b>         | <b>478</b> | <b>566</b> | <b>578</b> | <b>521</b> | <b>392</b> | <b>573</b> | <b>557</b> | <b>333</b> | <b>556</b> | <b>581</b> | <b>531</b> | <b>649</b> |



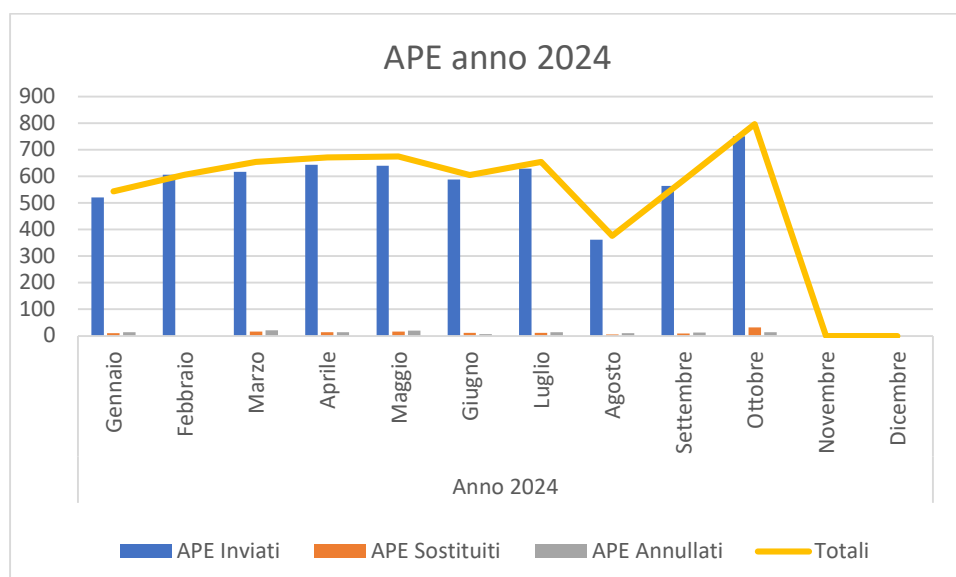
|                       | Anno 2022  |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
|-----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                       | Gennaio    | Febbraio   | Marzo      | Aprile     | Maggio     | Giugno     | Luglio     | Agosto     | Settembre  | Ottobre    | Novembre   | Dicembre   |
| <i>APE Inviati</i>    | 426        | 435        | 572        | 468        | 550        | 606        | 540        | 340        | 460        | 537        | 493        | 536        |
| <i>APE Sostituiti</i> | 16         | 25         | 24         | 20         | 12         | 13         | 20         | 6          | 15         | 31         | 22         | 16         |
| <i>APE Annullati</i>  | 10         | 11         | 10         | 11         | 13         | 16         | 7          | 10         | 8          | 28         | 27         | 19         |
| <b><i>Totali</i></b>  | <b>452</b> | <b>471</b> | <b>606</b> | <b>499</b> | <b>575</b> | <b>635</b> | <b>567</b> | <b>356</b> | <b>483</b> | <b>596</b> | <b>542</b> | <b>571</b> |



|                       | Anno 2023  |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
|-----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                       | Gennaio    | Febbraio   | Marzo      | Aprile     | Maggio     | Giugno     | Luglio     | Agosto     | Settembre  | Ottobre    | Novembre   | Dicembre   |
| <i>APE Inviati</i>    | 395        | 543        | 534        | 489        | 608        | 464        | 514        | 313        | 576        | 605        | 616        | 557        |
| <i>APE Sostituiti</i> | 8          | 9          | 21         | 8          | 16         | 13         | 17         | 7          | 15         | 12         | 18         | 11         |
| <i>APE Annullati</i>  | 16         | 21         | 14         | 12         | 20         | 18         | 23         | 8          | 23         | 20         | 11         | 14         |
| <b><i>Totali</i></b>  | <b>419</b> | <b>573</b> | <b>569</b> | <b>509</b> | <b>644</b> | <b>495</b> | <b>554</b> | <b>328</b> | <b>614</b> | <b>637</b> | <b>645</b> | <b>582</b> |



|                       | Anno 2024  |            |            |            |            |            |            |            |            |            |          |          |
|-----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|----------|----------|
|                       | Gennaio    | Febbraio   | Marzo      | Aprile     | Maggio     | Giugno     | Luglio     | Agosto     | Settembre  | Ottobre    | Novembre | Dicembre |
| <i>APE Inviati</i>    | 520        | 606        | 617        | 643        | 639        | 588        | 629        | 361        | 564        | 750        |          |          |
| <i>APE Sostituiti</i> | 10         | 0          | 16         | 14         | 16         | 11         | 11         | 5          | 9          | 32         |          |          |
| <i>APE Annullati</i>  | 13         | 0          | 21         | 14         | 19         | 6          | 14         | 10         | 12         | 14         |          |          |
| <b><i>Totali</i></b>  | <b>543</b> | <b>606</b> | <b>654</b> | <b>671</b> | <b>674</b> | <b>605</b> | <b>654</b> | <b>376</b> | <b>585</b> | <b>796</b> | <b>0</b> | <b>0</b> |



Questo ulteriore servizio consentirà di analizzare nel dettaglio lo stato di efficienza energetica sia degli immobili pubblici che privati in modo da poter stabilire delle politiche di incentivazione alle migliori dell'efficienza energetica globale dell'edificio e dell'impianto termico a beneficio della diminuzione delle emissioni in atmosfera

di agenti inquinanti ed una maggiore sensibilizzazione all'utilizzo consapevole delle energie rinnovabili per tendere ad avere un numero sempre maggiore di edifici a zero emissioni.

### Controllo Attestati di Prestazione Energetica

- Controllo amministrativo del 100% degli A.P.E. trasmessi
- Controllo tecnico del 2% degli A.P.E. trasmessi
- Esecuzione di 60 ispezioni/anno sul campo per il riscontro della congruità dei dati tecnici utilizzati per l'elaborazione dell'A.P.E.



### Il funzionamento dell'Ente

L'assetto organizzativo dell'Ente ha vissuto anni di cambiamento e di grande incertezza a seguito del processo di ricollocazione del personale soprannumerario, in particolare l'anno 2015 si è caratterizzato per l'attuazione della normativa attinente il processo di riordino delle province, avviato con la Legge n° 56 del 7 aprile 2014 ed a seguire con il DPCM del 26/09/2014 recante "Criteri per l'individuazione dei beni e delle risorse finanziarie, umane, strumentali e organizzative connesse con l'esercizio delle funzioni provinciali".

Il primo atto della Provincia è rappresentato dal Decreto del Presidente DDP n° 15 del 28/02/2015 con il quale si è proceduti alla rideterminazione della spesa della nuova dotazione organica, ridotta nella misura del 50% E' seguita l'approvazione della nuova

dotazione organica, giusto Decreto DDP n° 100 del 04/11/2015, con il quale la dotazione organica dell'ente è stata rideterminata in n° 137 unità, di cui n° 3 figure Dirigenziali e n° 134 unità di personale non dirigenziale.

Con successivi Decreti presidenziali n° 9 del 15/02/2016 e n° 10 del 19/02/2016, la dotazione organica dell'ente è stata rideterminata in n° 134 unità di cui n° 2 dirigenziali.

Sono stati approvati gli elenchi del personale soprannumerario assegnato alle funzioni non fondamentali e complessivamente sono stati dichiarati soprannumerari n° 105 unità di personale di cui:

- n° 90 unità in quanto assegnate a funzioni non fondamentali;
- n° 15 unità in quanto assoggettate a regime di prepensionamento, con riferimento all'anno 2016.

Alla luce di tale quadro, risulta imprescindibile avviare un percorso per procedere a nuove assunzioni e valorizzare quelle già presenti per poter esercitare in maniera efficiente le funzioni dell'ente; da subito saranno avviate le attività per garantire il reclutamento di personale e per garantire il rafforzamento dell'organico nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente.

Parimenti sarà attuata una politica di investimento sulla formazione del personale che oggi diventa fondamentale per affrontare le sfide attese e la continua evoluzione normativa. così come si rafforzerà la strategia di programmare l'attività sui macro - obiettivi evitando invece di lavorare per funzioni e, cercando di passare dalla cultura dell'adempimento alla cultura del risultato a beneficio della popolazione amministrata.

## **Linee di Mandato da perseguire**

**Le linee di intervento dell'amministrazione provinciale, alla luce delle considerazioni esposte dovranno quindi declinarsi secondo le seguenti direttrici (Obiettivi Strategici):**

1. **RECLUTAMENTO DI PERSONALE** per fare fronte al "turn-over" e alla grave situazione di carenza strutturale.
2. **DIGITALIZZAZIONE P.A.:** la digitalizzazione rappresenta la vera sfida del mandato, in quanto esclusivamente attraverso il massiccio ricorso agli strumenti digitali sarà possibile cogliere le opportunità offerte dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) stante la ridotta dotazione di risorse umane dovuta alle riforme del passato; allo stesso tempo saranno intraprese tutte le iniziative affinché anche le Province

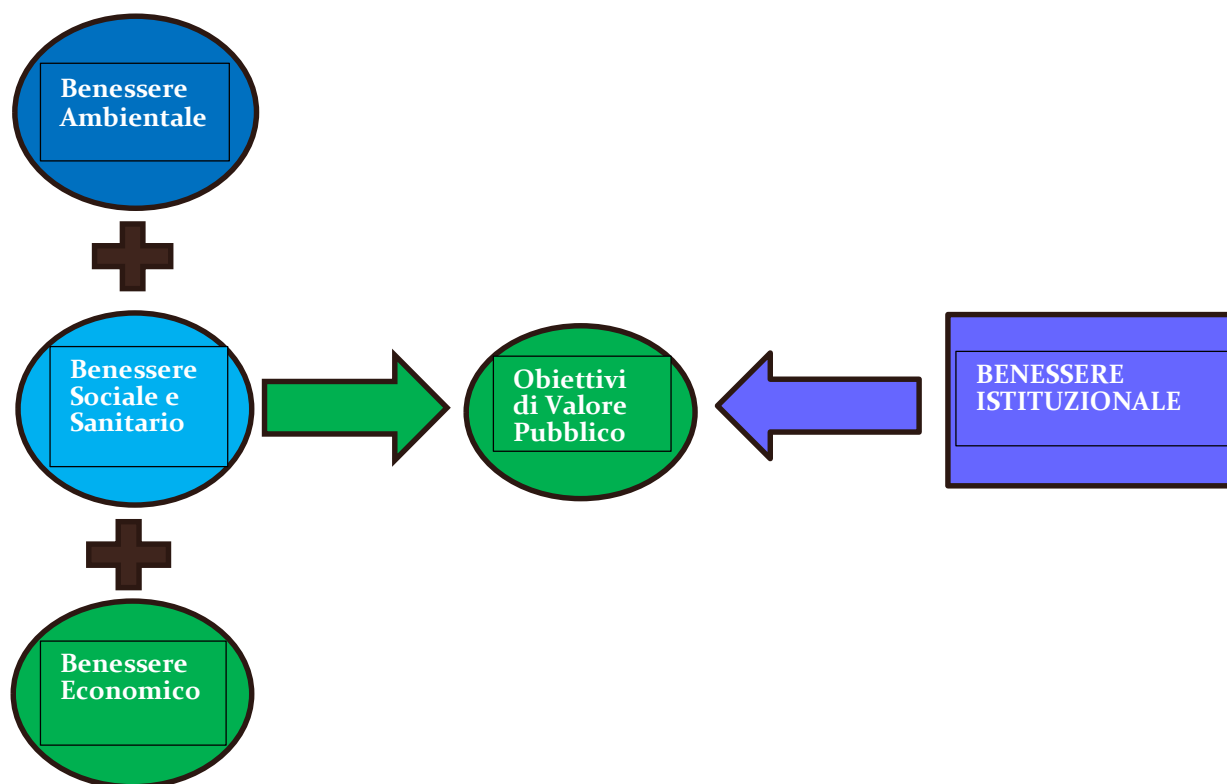
possano accedere ai finanziamenti specifici dei ministeri competenti per accelerare il processo di transizione al digitale e per consentire all'Ente provinciale di divenire il volano della trasformazione digitale anche per gli enti locali. Il miglioramento delle capacità amministrative locali passa anche attraverso una profonda azione di rinnovamento tecnologico che garantisca maggiore efficienza, miglior operatività e riduzione dei costi, anche ridisegnando e migliorando i processi con sistemi evoluti e integrati.

3. **LA VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO:** tale obiettivo sarà perseguito attraverso gli istituti della concessione di valorizzazione e della locazione di beni immobili di lungo periodo - di cui all'art. 3bis del D.L. n. 351 del 20018 - e ad altre forme, alternative, di valorizzazione, da individuare nel rispetto dei principi di salvaguardia dell'interesse pubblico e mediante l'utilizzo di strumenti competitivi.
4. **ISTRUZIONE IN SICUREZZA:** l'impegno dovrà essere finalizzato a migliorare la manutenzione ordinaria e straordinarie degli istituti superiori al fine di garantire locali sicuri e inclusivi adatti ad un'offerta formativa al passo con le sfide del futuro.
5. **VIABILITÀ PROVINCIALE:** deve essere condotta un'opera attenta di miglioramento della sicurezza delle infrastrutture stradali con promozione dell'uso delle moderne tecnologie per garantire la sicurezza stradale sviluppando altresì i servizi di emergenza e assistenza post-incidente.
6. **LA SFIDA DEL PNRR:** sarà posta la massima attenzione all'attuazione di ogni opportunità offerta dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).
7. **LA PROVINCIA UNA RISORSA PER GLI ENTI DEL TERRITORIO:** Il territorio della Provincia di Pescara è costituito da 46 comuni di cui solo 10 con più di 5.000 abitanti e ben 26 con meno di 2.000 abitanti. Nelle varie riforme che si sono susseguite nel corso del tempo gli adempimenti burocratici a carico degli Enti comunali sono diventati sempre più rilevanti e tali da assorbire gran parte delle poche risorse umane e strumentali a disposizione. La nuova Amministrazione provinciale avrà come obiettivo strategico quello di realizzare all'interno dell'Ente un insieme di "centri di servizio" a supporto degli enti territoriali al fine di snellire gli adempimenti e garantire uniformità di trattamento ai cittadini dell'intera provincia. Tali attività potranno essere svolte anche candidando l'Ente quale soggetto "aggregatore" di servizi e committenza volto a garantire anche la realizzazione di economie di scala nell'acquisizione dei servizi. A titolo di esempio, si rappresenta la possibilità per l'Ente di espletare le funzioni di Centrale di Committenza e/o di aggregare le funzioni per lo snellimento delle autorizzazioni in materia paesaggistica.

## Dimensione del BES e Politiche dell'Ente

Ogni ambito strategico (politiche) connesso agli Indirizzi di governo è stato innanzitutto collegato alle quattro principali dimensioni di valore pubblico che l'amministrazione stessa intende generare sul territorio, in relazione alle competenze esercitate, con riferimento ai quattro macro ambiti di riferimento del benessere equo sostenibile, a quali si integra la dimensione interna del benessere istituzionale.

### Le quattro dimensioni del benessere equo sostenibile



I 4 macro ambiti del BES sintetizzano i 12 domini individuati da Istat. L'approccio multidimensionale per misurare il "Benessere equo e sostenibile" (BES) sviluppato da Istat, insieme ai rappresentanti delle parti sociali e della società civile, ha l'obiettivo di integrare le informazioni fornite dagli indicatori sulle attività economiche con le fondamentali dimensioni del benessere, corredate da misure relative alle disuguaglianze e alla sostenibilità. Sono stati individuati 12 domini fondamentali per la misura del benessere in Italia. L'analisi dettagliata degli indicatori viene pubblicata annualmente nel rapporto BES e mira a rendere il Paese maggiormente consapevole dei propri punti di forza e delle difficoltà da superare per migliorare la qualità della vita dei cittadini, ponendo tale concetto alla base delle politiche pubbliche e delle scelte individuali. Nel 2016 il BES è entrato a far parte del processo di programmazione economica: per un set

di indicatori è previsto un allegato del Documento di economia e finanza che riporta un'analisi dell'andamento recente e una valutazione dell'impatto delle politiche proposte. Inoltre, a febbraio di ciascun anno vengono presentati al Parlamento il monitoraggio degli indicatori e gli esiti della valutazione di impatto delle policy.

Il set di indicatori proposto da Istat, che illustrano i 12 domini rilevanti per la misura del benessere, è aggiornato e commentato annualmente nel Rapporto BES. Per ogni dominio, Istat fornisce un set specifico di indicatori a livello nazionale e regionale. Nel 2020 il set di indicatori è stato ampliato a 152 rispetto ai 130 delle precedenti edizioni, con una profonda revisione che tiene conto delle trasformazioni che hanno caratterizzato la società italiana nell'ultimo decennio, incluse quelle legate al diffondersi della pandemia da COVID-19.

I domini sono i seguenti:

**1. Salute**

**2. Istruzione e formazione**

**3. Lavoro e conciliazione tempi di vita**

**4. Benessere economico**

**5. Relazioni sociali**

**6. Politica e istituzioni**

**7. Sicurezza**

**8. Benessere soggettivo**

**9. Paesaggio e patrimonio culturale**

**10. Ambiente**

**11. Innovazione, ricerca e creatività**

**12. Qualità dei servizi**

Obiettivi di Sviluppo Sostenibile Agenda 2030 e Obiettivi Strategici dell'Ente

In un'ottica di valore pubblico, uno dei principali riferimenti è inoltre costituito dagli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030.

Sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU, l'Agenda è costituita da 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals, SDGs – inquadrati all'interno di un programma d'azione più vasto costituito da 169 target o traguardi, ad essi associati, da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale entro il 2030.

Gli obiettivi fissati per lo sviluppo sostenibile hanno una validità globale, riguardano e coinvolgono tutti i Paesi e le componenti della società, dalle imprese private al settore pubblico, dalla società civile agli operatori dell'informazione e cultura. I 17 Goals fanno riferimento ad un insieme di questioni importanti per lo sviluppo che prendono in considerazione in maniera equilibrata le tre dimensioni dello sviluppo sostenibile – economica, sociale ed ecologica – e mirano a porre fine alla povertà, a lottare contro l'ineguaglianza, ad affrontare i cambiamenti climatici, a costruire società pacifiche che rispettino i diritti umani.

In tale ambito quindi, gli indirizzi strategici dell'ente e gli specifici obiettivi strategici aventi un orizzonte pari a quelli del mandato amministrativo, sono stati associati, laddove pertinente, anche ai 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals-SDGs) dell'Agenda 2030. Periodicamente, quindi, l'Istituto presenta un aggiornamento e un ampliamento delle disaggregazioni delle misure statistiche utili al monitoraggio degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030. Ogni anno l'Istat pubblica il Rapporto sugli SDGs. Le misure statistiche diffuse sono 367 (di cui 338 differenti) per 138 indicatori UN-IAEG-SDGs. Rispetto alla diffusione di agosto 2021, sono state aggiornate 135 misure statistiche e introdotte 12 nuove misure.



## Missioni del PNRR e Obiettivi Strategici dell'Ente

Un'ulteriore connessione degli indirizzi e obiettivi strategici è quella con il Piano nazionale di Ripresa e resilienza che orienta l'azione dell'amministrazione sempre in un'ottica di valore pubblico. Il Piano si sviluppa infatti intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo – digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale – e si articola in 16 Componenti, raggruppate in sei Missioni: Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo; Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica; Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile; Istruzione e Ricerca; Inclusione e Coesione; Salute. Le Componenti sono aree di intervento che affrontano sfide specifiche, composte a loro volta da Investimenti e Riforme.

**TAVOLA 1.1: COMPOSIZIONE DEL PNRR PER MISSIONI E COMPONENTI (MILIARDI DI EURO)**

|  <b>M1. DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO</b> | <b>PNRR<br/>(a)</b> | <b>React EU<br/>(b)</b> | <b>Fondo<br/>complementare<br/>(c)</b> | <b>Totale<br/>(d)=(a)+(b)+(c)</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------|----------------------------------------|-----------------------------------|
| M1C1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA                                                                                                    | 9,75                | 0,00                    | 1,40                                   | 11,15                             |
| M1C2 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ NEL SISTEMA PRODUTTIVO                                                                                  | 23,89               | 0,80                    | 5,88                                   | 30,57                             |
| M1C3 - TURISMO E CULTURA 4.0                                                                                                                                 | 6,68                | 0,00                    | 1,46                                   | 8,13                              |
| <b>Totale Missione 1</b>                                                                                                                                     | <b>40,32</b>        | <b>0,80</b>             | <b>8,74</b>                            | <b>49,86</b>                      |
|  <b>M2. RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA</b>                      | <b>PNRR<br/>(a)</b> | <b>React EU<br/>(b)</b> | <b>Fondo<br/>complementare<br/>(c)</b> | <b>Totale<br/>(d)=(a)+(b)+(c)</b> |
| M2C1 - AGRICOLTURA SOSTENIBILE ED ECONOMIA CIRCOLARE                                                                                                         | 5,27                | 0,50                    | 1,20                                   | 6,97                              |
| M2C2 - TRANSIZIONE ENERGETICA E MOBILITÀ SOSTENIBILE                                                                                                         | 23,78               | 0,18                    | 1,40                                   | 25,36                             |
| M2C3 - EFFICIENZA ENERGETICA E RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI                                                                                                | 15,36               | 0,32                    | 6,56                                   | 22,24                             |
| M2C4 - TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA                                                                                                          | 15,06               | 0,31                    | 0,00                                   | 15,37                             |
| <b>Totale Missione 2</b>                                                                                                                                     | <b>59,47</b>        | <b>1,31</b>             | <b>9,16</b>                            | <b>69,94</b>                      |
|  <b>M3. INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE</b>                   | <b>PNRR<br/>(a)</b> | <b>React EU<br/>(b)</b> | <b>Fondo<br/>complementare<br/>(c)</b> | <b>Totale<br/>(d)=(a)+(b)+(c)</b> |
| M3C1 - RETE FERROVIARIA AD ALTA VELOCITÀ/CAPACITÀ E STRADE SICURE                                                                                            | 24,77               | 0,00                    | 3,20                                   | 27,97                             |
| M3C2 - INTERMODALITÀ E LOGISTICA INTEGRATA                                                                                                                   | 0,63                | 0,00                    | 2,86                                   | 3,49                              |
| <b>Totale Missione 3</b>                                                                                                                                     | <b>25,40</b>        | <b>0,00</b>             | <b>6,06</b>                            | <b>31,46</b>                      |
|  <b>M4. ISTRUZIONE E RICERCA</b>                                          | <b>PNRR<br/>(a)</b> | <b>React EU<br/>(b)</b> | <b>Fondo<br/>complementare<br/>(c)</b> | <b>Totale<br/>(d)=(a)+(b)+(c)</b> |
| M4C1 - POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ                                                                | 19,44               | 1,45                    | 0,00                                   | 20,89                             |
| M4C2 - DALLA RICERCA ALL'IMPRESA                                                                                                                             | 11,44               | 0,48                    | 1,00                                   | 12,92                             |
| <b>Totale Missione 4</b>                                                                                                                                     | <b>30,88</b>        | <b>1,93</b>             | <b>1,00</b>                            | <b>33,81</b>                      |
|  <b>M5. INCLUSIONE E COESIONE</b>                                         | <b>PNRR<br/>(a)</b> | <b>React EU<br/>(b)</b> | <b>Fondo<br/>complementare<br/>(c)</b> | <b>Totale<br/>(d)=(a)+(b)+(c)</b> |
| M5C1 - POLITICHE PER IL LAVORO                                                                                                                               | 6,66                | 5,97                    | 0,00                                   | 12,63                             |
| M5C2 - INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE                                                                                            | 11,17               | 1,28                    | 0,34                                   | 12,79                             |
| M5C3 - INTERVENTI SPECIALI PER LA COESIONE TERRITORIALE                                                                                                      | 1,98                | 0,00                    | 2,43                                   | 4,41                              |
| <b>Totale Missione 5</b>                                                                                                                                     | <b>19,81</b>        | <b>7,25</b>             | <b>2,77</b>                            | <b>29,83</b>                      |
|  <b>M6. SALUTE</b>                                                        | <b>PNRR<br/>(a)</b> | <b>React EU<br/>(b)</b> | <b>Fondo<br/>complementare<br/>(c)</b> | <b>Totale<br/>(d)=(a)+(b)+(c)</b> |
| M6C1 - RETI DI PROSSIMITÀ, STRUTTURE E TELEMEDICINA PER L'ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE                                                                  | 7,00                | 1,50                    | 0,50                                   | 9,00                              |
| M6C2 - INNOVAZIONE, RICERCA E DIGITALIZZAZIONE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE                                                                              | 8,63                | 0,21                    | 2,39                                   | 11,23                             |
| <b>Totale Missione 6</b>                                                                                                                                     | <b>15,63</b>        | <b>1,71</b>             | <b>2,89</b>                            | <b>20,23</b>                      |
| <b>TOTALE</b>                                                                                                                                                | <b>191,50</b>       | <b>13,00</b>            | <b>30,62</b>                           | <b>235,12</b>                     |

## **02.01.02 La struttura di rappresentazione degli indirizzi e obiettivi strategici dell'ente**

Gli Indirizzi di governo dell'Ente e il Documento unico di programmazione approvato dal C.P. indicano le principali politiche, indirizzi e obiettivi strategici e operativi da perseguire nel corso del mandato amministrativo della Provincia di Pescara. Nell'ambito di ogni politica, sono individuati gli indirizzi strategici e i corrispondenti obiettivi strategici definiti nel Documento Unico di Programmazione, Sezione strategica, poi tradotti negli obiettivi operativi della Sezione operativa, a loro volta declinati negli obiettivi esecutivi del Piano esecutivo di gestione. Per il triennio 2025-2027 è stato approvato con delibera di C.P. n. 5 del 13.02.2025 il D.U.P., nel quale trovano specifica allocazione la Sezione strategica e operativa, a cui si rimanda integralmente. A partire dagli indirizzi e obiettivi strategici lì definiti, la classificazione che segue mira, in un'ottica di valore pubblico, a collegare gli stessi alle differenti dimensioni del benessere, andando a profilare una **Matrice di Relazione Multipla** che rappresenta complessivamente la strategia dell'ente. La matrice è stata costruita sulla base delle premesse di cui al punto 2.1 e del percorso metodologico di cui al punto 02.01.01.

La matrice di rappresentazione è così strutturata:

1. Politiche, indirizzi e obiettivi strategici dell'ente sono collocati nelle dimensioni del benessere equo sostenibile e ogni indirizzo strategico è collocato inoltre nell'ambito di uno (o più) dei 17 Goal di sviluppo sostenibile della Agenda Onu 2030, che descrivono la sostenibilità prendendo in considerazione quattro valori strettamente connessi tra loro: ambientali, sociali, economici ed istituzionali.
2. A ciascun indirizzo strategico, articolato in singoli obiettivi strategici, è connesso almeno un indicatore di outcome/impatto; l'obiettivo è quello di utilizzare indicatori standardizzati a partire da quelli definiti da Istat per il BES nazionale. Lo sviluppo futuro in tale ambito sarà duplice: associare almeno un obiettivo/indicatore (valore baseline) di impatto ad ogni singolo obiettivo strategico avente rilevanza territoriale; definire per ciascuno un valore target di riferimento connesso al risultato di impatto atteso a partire da ogni singolo indicatore, laddove possibile e significativo;

Si riporta di seguito la prima classificazione di analisi proposta, con cui le singole politiche e indirizzi ed obiettivi strategici dell'ente sono stati articolati rispetto alle dimensioni del BES ed ai 17 Goal di sviluppo sostenibile della Agenda Onu 2030:



## **MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2025 - 2027**

| MATRICE DI<br>RELAZIONE<br>DEGLI OBIETTIVI                                                                                                                     | DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” - BES E RELAZIONI<br>CON IL PROGRAMMA DI MANDATO E GLI<br>OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2025 – 2027 |                           |                                                                     |                                              |                                                                   |                                                              |                                                                                                                                     | MISSIONE DUP<br>2025 - 2027 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
|                                                                                                                                                                | Obiettivo 5<br>Agenda 2030                                                                                                        |                           | Obiettivo 6<br>Agenda 2030                                          | Obiettivo 4<br>Agenda 2030                   | Obiettivo 9<br>Agenda 2030                                        | Obiettivo 3<br>Agenda 2030<br><br>Obiettivo 4<br>Agenda 2030 | Obiettivo 5<br>Agenda 2030<br><br>Obiettivo 10<br>Agenda 2030<br><br>Obiettivo 16<br>Agenda 2030<br><br>Obiettivo 17<br>Agenda 2030 |                             |
|                                                                                                                                                                | Obiettivo 8<br>Agenda 2030                                                                                                        |                           | Obiettivo 7<br>Agenda 2030                                          |                                              | Obiettivo 11<br>Agenda 2030                                       |                                                              |                                                                                                                                     |                             |
|                                                                                                                                                                | Obiettivo 16<br>Agenda 2030                                                                                                       |                           | Obiettivo 15<br>Agenda 2030                                         |                                              | Obiettivo 13<br>Agenda 2030                                       |                                                              |                                                                                                                                     |                             |
|                                                                                                                                                                | Obiettivo 3 BES<br>Obiettivo 6 BES<br>Obiettivo 12 BES                                                                            | Obiettivo 11<br>BES       | Obiettivo 8 BES<br>Obiettivo 9 BES<br>Obiettivo 10 BES              | Obiettivo 2 BES                              | Obiettivo 4 BES<br>Obiettivo 9 BES                                | Obiettivo 1 BES<br>Obiettivo 8 BES                           | Obiettivo 4 BES<br>Obiettivo 7 BES                                                                                                  |                             |
|                                                                                                                                                                | Linea di<br>Mandato 1                                                                                                             | Linea di<br>Mandato 2     | Linea di<br>Mandato 3                                               | Linea di<br>Mandato 4                        | Linea di<br>Mandato 5                                             | Linea di<br>Mandato 6                                        | Linea di<br>Mandato 7                                                                                                               |                             |
|                                                                                                                                                                | Il funzionamento<br>dell’Ente ed il<br>Reclutamento<br>del Personale                                                              | Digitalizzazione<br>P. A. | La tutela<br>dell’ambiente e<br>la Valorizzazione<br>del Patrimonio | Le scuole:<br><br>Istruzione<br>in Sicurezza | Le strade:<br><br>Miglioramento<br>della Viabilità<br>Provinciale | La sfida<br>del PNRR                                         | La<br>pianificazione<br>territoriale:<br><br>la Provincia una<br>isorsa per gli Enti<br>del Territorio                              | MISSIONE                    |
| Obiettivo Operativo 1: CUP:<br>C57H22001430001 - SS.PP. N°57 E<br>57B*S.P. N°57 E 57BMANOPPELLO<br>SCALO ABBAZIA DI S.M.<br>D'ARABONA<br>CONFINEPROVINCIALE*-  |                                                                                                                                   |                           |                                                                     |                                              |                                                                   | Linea di<br>Mandato 6                                        |                                                                                                                                     | Missione 10<br>Programma 05 |
| Obiettivo Operativo 2: CUP:<br>C67H22001530001 - S.P. N°35*S.P.<br>N°35 ?CATIGNANO TARALLO DAL<br>KM. 0+000 AL KM. 10+300*-<br>ADEGUAM DELL'ASSETTO<br>MORFOLO |                                                                                                                                   |                           |                                                                     |                                              |                                                                   | Linea di<br>Mandato 6                                        |                                                                                                                                     | Missione 10<br>Programma 05 |
| Obiettivo Operativo 3: CUP:<br>C77H22001410001 - SS.PP. N°25 E<br>25B*S.P. N°25 E 25B<br>MONTESILVANO -<br>MONTESILVANO COLLE - COLLE<br>MORGETTA - SUTRATTI   |                                                                                                                                   |                           |                                                                     |                                              |                                                                   | Linea di<br>Mandato 6                                        |                                                                                                                                     | Missione 10<br>Programma 05 |

|                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |                               |  |                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|-------------------------------|--|----------------------------|
| Obiettivo Operativo 4: CUP:<br>C21B22001310006 -<br>REALIZZAZIONE DI NUOVA<br>PALESTRAPRESSO L'ISTITUTO<br>TECNICO 'T. ACERBO' DI<br>PESCARA*VIAPIZZOFERRATO*      |  |  |  |  |  | <b>Linea di<br/>Mandato 6</b> |  | Missione 4<br>Programma 05 |
| Obiettivo Operativo 5: CUP:<br>C71B22001220006 - AREE<br>SPORTIVE LICEO<br>SCIENTIFICO*AMEDEO DI<br>SAVOIA* DI POPOLI*VIA CORTI<br>1*PREDISPOSIZIONESPAZI DA A     |  |  |  |  |  | <b>Linea di<br/>Mandato 6</b> |  | Missione 4<br>Programma 05 |
| Obiettivo Operativo 6: CUP:<br>C71B22001540006 - LICEO<br>SCIENTIFICO<br>"CORRADINOD'ASCANIO"*VIA<br>POLACCHI*PREDISPOSIZIONE<br>SPAZI DA ADIBIREALLE ATTIVITÀ     |  |  |  |  |  | <b>Linea di<br/>Mandato 6</b> |  | Missione 4<br>Programma 05 |
| Obiettivo Operativo 7: CUP:<br>C18B20000120001 - INTERVENTI<br>DI<br>MANUTENZIONESTRAORDINARIA<br>EDIFICI SCOLASTICI UBICATI NEL<br>COMUNE DIPENNE*VIA ALIGHIE     |  |  |  |  |  | <b>Linea di<br/>Mandato 6</b> |  | Missione 4<br>Programma 05 |
| Obiettivo Operativo 8: CUP:<br>C21B21002610001 -<br>REALIZZAZIONE POLO<br>DIDATTICO ELABORATORIALE<br>LICEO MIBE MISTICONI-<br>BELLISARIO - VIALEEINAUDI –         |  |  |  |  |  | <b>Linea di<br/>Mandato 6</b> |  | Missione 4<br>Programma 05 |
| Obiettivo Operativo 9: CUP:<br>C21B21003030001 - LICEO "G.<br>MARCONI" DI<br>PESCARA*VIAMARINO DA<br>CARAMANICO*LAVORI DI<br>REALIZZAZIONE DEL LICEO<br>"G.MARCONI |  |  |  |  |  | <b>Linea di<br/>Mandato 6</b> |  | Missione 4<br>Programma 05 |
| Obiettivo Operativo 10: CUP:<br>C23H18000060003 - EDIFICIO<br>SCOLASTICO<br>ISTITUTOALBERGHIERO "F. DE<br>CECCO" PESCARA SUCCURSALE<br>DI VIAITALICA*VIA ITALIC    |  |  |  |  |  | <b>Linea di<br/>Mandato 6</b> |  | Missione 4                 |
| Obiettivo Operativo 11: CUP:<br>C28B20000140001 - INTERVENTI<br>DI<br>MANUTENZIONESTRAORDINARIA<br>ISTITUTI ATERNO-MANTHONE' -<br>SEDE STORICA EDE CECCO           |  |  |  |  |  | <b>Linea di<br/>Mandato 6</b> |  | Missione 4<br>Programma 05 |

|                                                                                                                                                    |                           |  |  |  |  |                           |  |                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|--|--|--|--|---------------------------|--|----------------------------|
| Obiettivo Operativo 12: CUP: C58B20000060001 - INTERVENTI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA LICEO DA VINCI DI PESCARA E ISTITUTO CUPPARIDI ALANNO*VIA  |                           |  |  |  |  | <b>Linea di Mandato 6</b> |  | Missione 4<br>Programma 05 |
| Obiettivo Operativo 13: CUP: C98B20000120001 - INTERVENTI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA ISTITUTI VARI*VIA VENEZIA E VARIE NEI COMUNI INDICATI*MANU |                           |  |  |  |  | <b>Linea di Mandato 6</b> |  | Missione 4<br>Programma 05 |
| Obiettivo Operativo 14: CUP: C23H19000020001 - LAVORI DI ADEGUAMENTO SISMICO, IMPIANTISTICO ED ANTINCENDIO DELL'ISTITUTO TECNICO ATERNO MANTHONE   |                           |  |  |  |  | <b>Linea di Mandato 6</b> |  | Missione 4<br>Programma 05 |
| Obiettivo Operativo 28: internal audit PNRR                                                                                                        |                           |  |  |  |  | <b>Linea di Mandato 6</b> |  | Missione 4<br>Programma 05 |
| Obiettivo Operativo 85: Rispetto degli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza amministrativa                                          | <b>Linea di Mandato 1</b> |  |  |  |  |                           |  | Missione 1<br>Programma 10 |
| Obiettivo Operativo 88: PIAO - Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza. Attuazione misure                                                     | <b>Linea di Mandato 1</b> |  |  |  |  |                           |  | Missione 1<br>Programma 10 |
| Obiettivo Operativo 20: Obiettivi gestionali della Segreteria dell'ente                                                                            | <b>Linea di Mandato 1</b> |  |  |  |  |                           |  | Missione 1<br>Programma 10 |

| MATRICE DI<br>RELAZIONE<br>DEGLI OBIETTIVI                                                                                              | DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” - BES E RELAZIONI<br>CON IL PROGRAMMA DI MANDATO E GLI<br>OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2025 - 2027 |                            |                                                                     |                                              |                                                                   |                                                              |                                                                                                                                    | MISSIONE DUP<br>2025 - 2027 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
|                                                                                                                                         | Obiettivo 5<br>Agenda 2030                                                                                                        | Obiettivo 9<br>Agenda 2030 | Obiettivo 6<br>Agenda 2030                                          | Obiettivo 4<br>Agenda 2030                   | Obiettivo 9<br>Agenda 2030                                        | Obiettivo 3<br>Agenda 2030<br><br>Obiettivo 4<br>Agenda 2030 | Obiettivo 5<br>Agenda 2030<br><br>Obiettivo 10<br>Agenda 2030<br><br>Obiettivo16<br>Agenda 2030<br><br>Obiettivo 17<br>Agenda 2030 |                             |
|                                                                                                                                         | Obiettivo 8<br>Agenda 2030                                                                                                        |                            | Obiettivo 7<br>Agenda 2030                                          |                                              | Obiettivo 11<br>Agenda 2030                                       |                                                              |                                                                                                                                    |                             |
|                                                                                                                                         | Obiettivo 16<br>Agenda 2030                                                                                                       |                            | Obiettivo 15<br>Agenda 2030                                         |                                              | Obiettivo 13<br>Agenda 2030                                       |                                                              |                                                                                                                                    |                             |
|                                                                                                                                         | Obiettivo 3 BES<br>Obiettivo 6 BES<br>Obiettivo 12 BES                                                                            | Obiettivo 11<br>BES        | Obiettivo 8 BES<br>Obiettivo 9 BES<br>Obiettivo 10 BES              | Obiettivo 2 BES                              | Obiettivo 4 BES<br>Obiettivo 9 BES                                | Obiettivo 1 BES<br>Obiettivo 8 BES                           | Obiettivo 4 BES<br>Obiettivo 7 BES                                                                                                 |                             |
|                                                                                                                                         | Linea di<br>Mandato 1                                                                                                             | Linea di<br>Mandato 2      | Linea di<br>Mandato 3                                               | Linea di<br>Mandato 4                        | Linea di<br>Mandato 5                                             | Linea di<br>Mandato 6                                        | Linea di<br>Mandato 7                                                                                                              |                             |
|                                                                                                                                         | Il funzionamento<br>dell'Ente ed il<br>Reclutamento<br>del Personale                                                              | Digitalizzazione<br>P. A.  | La tutela<br>dell’ambiente e<br>la Valorizzazione<br>del Patrimonio | Le scuole:<br><br>Istruzione<br>in Sicurezza | Le strade:<br><br>Miglioramento<br>della Viabilità<br>Provinciale | La sfida<br>del PNRR                                         | La<br>pianificazione<br>territoriale:<br>la Provincia una<br>isorsa per gli Enti<br>del Territorio                                 | MISSIONE                    |
| Obiettivo Operativo 44:<br>Organizzazione selezioni uniche ex<br>art. A.1 3bis DL n. 80/2021                                            | Linea di<br>Mandato 1                                                                                                             |                            |                                                                     |                                              |                                                                   |                                                              |                                                                                                                                    | Missione 1<br>Programma 10  |
| Obiettivo Operativo 45: Attuazione<br>del nuovo sistema dei profili<br>professionali                                                    | Linea di<br>Mandato 1                                                                                                             |                            |                                                                     |                                              |                                                                   |                                                              |                                                                                                                                    | Missione 1<br>Programma 10  |
| Obiettivo Operativo 30:<br>MONITORAGGIO DEL FONDO<br>DELLE RISORSE DECENTRATE<br>DEL<br>PERSONALE NON DIRIGENTE                         | Linea di<br>Mandato 1                                                                                                             |                            |                                                                     |                                              |                                                                   |                                                              |                                                                                                                                    | Missione 1<br>Programma 10  |
| Obiettivo Operativo 31: "VERIFICA<br>ED OTTIMIZZAZIONE ECONOMICA<br>DELLA FISCALITA'<br>PASSIVA VOLTA AL RECUPERO<br>DELL'IMPOSTA IRPEF | Linea di<br>Mandato 1                                                                                                             |                            |                                                                     |                                              |                                                                   |                                                              |                                                                                                                                    | Missione 1<br>Programma 10  |
| Obiettivo Operativo 32:<br>"COMUNICANDO, COSTRUIAMO<br>INSIEME LA TUA POSIZIONE<br>PREVIDENZIALE                                        | Linea di<br>Mandato 1                                                                                                             |                            |                                                                     |                                              |                                                                   |                                                              |                                                                                                                                    | Missione 1<br>Programma 10  |

|                                                                                                                                                                                      |                               |  |  |  |  |  |  |                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|--|--|--|--|--|--|----------------------------|
| Obiettivo Operativo 33:<br>COMUNICAZIONI E<br>APPROFONDIMENTI SUI TEMI<br>INERENTI LE<br>NUOVE NORMATIVE IN MATERIA                                                                  | <b>Linea di<br/>Mandato 1</b> |  |  |  |  |  |  | Missione 1<br>Programma 10 |
| Obiettivo Operativo 34:<br>REGOLARIZZAZIONE -<br>CONSOLIDAMENTO DELLA<br>BANCA DATI DELLE                                                                                            | <b>Linea di<br/>Mandato 1</b> |  |  |  |  |  |  | Missione 1<br>Programma 10 |
| Obiettivo Operativo 35: FONDO<br>PENSIONE COMPLEMENTARE DEI<br>LAVORATORI DELLA P.A.<br>FONDO PERSEO-SIRIO                                                                           | <b>Linea di<br/>Mandato 1</b> |  |  |  |  |  |  | Missione 1<br>Programma 10 |
| Obiettivo Operativo 46: Sistema<br>unico di contabilità economico-<br>patrimoniale ACCRUAL                                                                                           | <b>Linea di<br/>Mandato 1</b> |  |  |  |  |  |  | Missione 1<br>Programma 10 |
| Obiettivo Operativo 47:<br>Rivisitazione indebitamento<br>dell'ente                                                                                                                  | <b>Linea di<br/>Mandato 1</b> |  |  |  |  |  |  | Missione 1<br>Programma 10 |
| Obiettivo Operativo 48: Piano<br>annuale dei flussi di cassa                                                                                                                         | <b>Linea di<br/>Mandato 1</b> |  |  |  |  |  |  | Missione 1<br>Programma 10 |
| Obiettivo Operativo 36:<br>Informatizzazione gestione incassi<br>provenienti da bollettini pagopa<br>Multibeneficiari                                                                | <b>Linea di<br/>Mandato 1</b> |  |  |  |  |  |  | Missione 1<br>Programma 10 |
| Obiettivo Operativo 37:<br>Monitoraggio e aggiornamento<br>delle situazione relative alle<br>anticipazioni di<br>cassa connesse ai lavori finanziati<br>da trasferimenti di capitale | <b>Linea di<br/>Mandato 1</b> |  |  |  |  |  |  | Missione 1<br>Programma 10 |
| Obiettivo Operativo 38:<br>Monitoraggio consumi cancelleria<br>e stampe                                                                                                              | <b>Linea di<br/>Mandato 1</b> |  |  |  |  |  |  | Missione 1<br>Programma 10 |
| Obiettivo Operativo 29: redazione<br>Bilancio di previsione delle società<br>inhouse                                                                                                 | <b>Linea di<br/>Mandato 1</b> |  |  |  |  |  |  | Missione 1<br>Programma 10 |

| <b>MATRICE DI<br/>RELAZIONE<br/>DEGLI OBIETTIVI</b>                                              | <b>DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” - BES E RELAZIONI<br/>CON IL PROGRAMMA DI MANDATO E GLI<br/>OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2025 - 2027</b> |                                   |                                                                               |                                                   |                                                                         |                                                                          |                                                                                                                                                         | <b>MISSIONE DUP<br/>2025 - 2027</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
|                                                                                                  | <b>Obiettivo 5<br/>Agenda 2030</b>                                                                                                         |                                   | <b>Obiettivo 6<br/>Agenda 2030</b>                                            |                                                   | <b>Obiettivo 9<br/>Agenda 2030</b>                                      | <b>Obiettivo 3<br/>Agenda 2030</b><br><b>Obiettivo 4<br/>Agenda 2030</b> | <b>Obiettivo 5<br/>Agenda 2030</b><br><b>Obiettivo 10<br/>Agenda 2030</b><br><b>Obiettivo 16<br/>Agenda 2030</b><br><b>Obiettivo 17<br/>Agenda 2030</b> |                                     |
|                                                                                                  | <b>Obiettivo 8<br/>Agenda 2030</b>                                                                                                         |                                   | <b>Obiettivo 7<br/>Agenda 2030</b>                                            |                                                   | <b>Obiettivo 11<br/>Agenda 2030</b>                                     |                                                                          |                                                                                                                                                         |                                     |
|                                                                                                  | <b>Obiettivo 16<br/>Agenda 2030</b>                                                                                                        |                                   | <b>Obiettivo 15<br/>Agenda 2030</b>                                           |                                                   | <b>Obiettivo 13<br/>Agenda 2030</b>                                     |                                                                          |                                                                                                                                                         |                                     |
|                                                                                                  | <b>Obiettivo 3 BES<br/>Obiettivo 6 BES<br/>Obiettivo 12 BES</b>                                                                            | <b>Obiettivo 11<br/>BES</b>       | <b>Obiettivo 8 BES<br/>Obiettivo 9 BES<br/>Obiettivo 10 BES</b>               | <b>Obiettivo 2 BES</b>                            | <b>Obiettivo 4 BES<br/>Obiettivo 9 BES</b>                              | <b>Obiettivo 1 BES<br/>Obiettivo 8 BES</b>                               | <b>Obiettivo 4 BES<br/>Obiettivo 7 BES</b>                                                                                                              |                                     |
|                                                                                                  | <b>Linea di<br/>Mandato 1</b>                                                                                                              | <b>Linea di<br/>Mandato 2</b>     | <b>Linea di<br/>Mandato 3</b>                                                 | <b>Linea di<br/>Mandato 4</b>                     | <b>Linea di<br/>Mandato 5</b>                                           | <b>Linea di<br/>Mandato 6</b>                                            | <b>Linea di<br/>Mandato 7</b>                                                                                                                           |                                     |
|                                                                                                  | <b>Il funzionamento<br/>dell'Ente ed il<br/>Reclutamento<br/>del Personale</b>                                                             | <b>Digitalizzazione<br/>P. A.</b> | <b>La tutela<br/>dell'ambiente e<br/>la Valorizzazione<br/>del Patrimonio</b> | <b>Le scuole:<br/>Istruzione<br/>in Sicurezza</b> | <b>Le strade:<br/>Miglioramento<br/>della Viabilità<br/>Provinciale</b> | <b>La sfida<br/>del PNRR</b>                                             | <b>La pianificazione<br/>territoriale:<br/>la Provincia una<br/>isorsa per gli Enti<br/>del Territorio del<br/>Territorio</b>                           | <b>MISSIONE</b>                     |
| Obiettivo Operativo 39:<br>Contenimento dei tempi medi di<br>pagamento                           | <b>Linea di<br/>Mandato 1</b>                                                                                                              |                                   |                                                                               |                                                   |                                                                         |                                                                          |                                                                                                                                                         | Missione 1<br>Programma 04          |
| Obiettivo Operativo 40:<br>Abbattimento pratiche inavase                                         | <b>Linea di<br/>Mandato 1</b>                                                                                                              |                                   |                                                                               |                                                   |                                                                         |                                                                          |                                                                                                                                                         | Missione 1<br>Programma 03          |
| Obiettivo Operativo 41: Attuazione<br>programmazione delle attività<br>settimanali e trimestrali | <b>Linea di<br/>Mandato 1</b>                                                                                                              |                                   |                                                                               |                                                   |                                                                         |                                                                          |                                                                                                                                                         | Missione 1<br>Programma 03          |
| Obiettivo Operativo 69:<br>Abbattimento pratiche inavase                                         | <b>Linea di<br/>Mandato 1</b>                                                                                                              |                                   |                                                                               |                                                   |                                                                         |                                                                          |                                                                                                                                                         | Missione 1<br>Programma 04          |
| Obiettivo Operativo 70: Attuazione<br>programmazione delle attività<br>settimanali e trimestrali | <b>Linea di<br/>Mandato 1</b>                                                                                                              |                                   |                                                                               |                                                   |                                                                         |                                                                          |                                                                                                                                                         | Missione 1<br>Programma 04          |

|                                                                                                                                                           |                               |  |                               |  |  |  |  |                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|--|-------------------------------|--|--|--|--|----------------------------|
| Obiettivo Operativo 71:<br>Acquisizione certificazione ISO 9001                                                                                           | <b>Linea di<br/>Mandato 1</b> |  |                               |  |  |  |  | Missione 1<br>Programma 04 |
| Obiettivo Operativo 73:<br>Abbattimento pratiche inevasi                                                                                                  | <b>Linea di<br/>Mandato 1</b> |  |                               |  |  |  |  | Missione 1<br>Programma 03 |
| Obiettivo Operativo 82:<br>Abbattimento pratiche inevasi                                                                                                  | <b>Linea di<br/>Mandato 1</b> |  |                               |  |  |  |  | Missione 1<br>Programma 03 |
| Obiettivo Operativo 74: Attuazione<br>programmazione delle attività<br>settimanali e trimestrali                                                          | <b>Linea di<br/>Mandato 1</b> |  |                               |  |  |  |  | Missione 1<br>Programma 03 |
| Obiettivo Operativo 83: Attuazione<br>programmazione delle attività<br>settimanali e trimestrali                                                          | <b>Linea di<br/>Mandato 1</b> |  |                               |  |  |  |  | Missione 1<br>Programma 03 |
| Obiettivo Operativo 84:<br>MONITORAGGIO DELLA<br>CORRISPONDENZA IN ENTRATA<br>IN FUNZIONE                                                                 | <b>Linea di<br/>Mandato 1</b> |  |                               |  |  |  |  | Missione 1<br>Programma 03 |
| Obiettivo Operativo 86:<br>GARANTIRE UN ADEGUATO<br>STANDARD DI QUALITÀ DEL<br>SERVIZIO DI                                                                | <b>Linea di<br/>Mandato 1</b> |  |                               |  |  |  |  | Missione 1<br>Programma 03 |
| Obiettivo Operativo 53:<br>Monitoraggio della corrispondenza<br>in entrata in funzione della<br>gestione delle scadenze (verifica                         | <b>Linea di<br/>Mandato 1</b> |  |                               |  |  |  |  | Missione 1<br>Programma 03 |
| Obiettivo Operativo 15: Aumento<br>delle verifiche effettive degli<br>impianti termici                                                                    |                               |  | <b>Linea di<br/>Mandato 3</b> |  |  |  |  | Missione 1<br>Programma 03 |
| Obiettivo Operativo 16: Riduzione<br>tempistiche invio distinte di<br>pagamento a seguito delle<br>verifiche<br>degli impianti termici non<br>certificati |                               |  | <b>Linea di<br/>Mandato 3</b> |  |  |  |  | Missione 9<br>Programma 02 |
| Obiettivo Operativo 17: Riduzione<br>tempistiche invio elenco utenti<br>insolventi                                                                        |                               |  | <b>Linea di<br/>Mandato 3</b> |  |  |  |  | Missione 9<br>Programma 02 |
| Obiettivo Operativo 18:<br>Smaltimento ferie entro l'anno                                                                                                 |                               |  | <b>Linea di<br/>Mandato 3</b> |  |  |  |  | Missione 9<br>Programma 02 |

| <b>MATRICE DI<br/>RELAZIONE<br/>DEGLI OBIETTIVI</b>                                                                   | <b>DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” - BES E RELAZIONI<br/>CON IL PROGRAMMA DI MANDATO E GLI<br/>OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2025 – 2027</b> |                                    |                                                                               |                                                   |                                                                         |                                            |                                                                                                                               | <b>MISSIONE DUP<br/>2025 - 2027</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
|                                                                                                                       | <b>Obiettivo 5<br/>Agenda 2030</b>                                                                                                         |                                    | <b>Obiettivo 6<br/>Agenda 2030</b>                                            |                                                   | <b>Obiettivo 9<br/>Agenda 2030</b>                                      | <b>Obiettivo 3<br/>Agenda 2030</b>         | <b>Obiettivo 5<br/>Agenda 2030</b>                                                                                            |                                     |
|                                                                                                                       | <b>Obiettivo 8<br/>Agenda 2030</b>                                                                                                         | <b>Obiettivo 9<br/>Agenda 2030</b> | <b>Obiettivo 7<br/>Agenda 2030</b>                                            | <b>Obiettivo 4<br/>Agenda 2030</b>                | <b>Obiettivo 11<br/>Agenda 2030</b>                                     | <b>Obiettivo 4<br/>Agenda 2030</b>         | <b>Obiettivo 10<br/>Agenda 2030</b>                                                                                           |                                     |
|                                                                                                                       | <b>Obiettivo 16<br/>Agenda 2030</b>                                                                                                        |                                    | <b>Obiettivo 15<br/>Agenda 2030</b>                                           |                                                   | <b>Obiettivo 13<br/>Agenda 2030</b>                                     |                                            | <b>Obiettivo 16<br/>Agenda 2030</b>                                                                                           |                                     |
|                                                                                                                       |                                                                                                                                            |                                    |                                                                               |                                                   |                                                                         |                                            | <b>Obiettivo 17<br/>Agenda 2030</b>                                                                                           |                                     |
|                                                                                                                       | <b>Obiettivo 3 BES<br/>Obiettivo 6 BES<br/>Obiettivo 12 BES</b>                                                                            | <b>Obiettivo 11<br/>BES</b>        | <b>Obiettivo 8 BES<br/>Obiettivo 9 BES<br/>Obiettivo 10 BES</b>               | <b>Obiettivo 2 BES</b>                            | <b>Obiettivo 4 BES<br/>Obiettivo 9 BES</b>                              | <b>Obiettivo 1 BES<br/>Obiettivo 8 BES</b> | <b>Obiettivo 4 BES<br/>Obiettivo 7 BES</b>                                                                                    |                                     |
|                                                                                                                       | <b>Linea di<br/>Mandato 1</b>                                                                                                              | <b>Linea di<br/>Mandato 2</b>      | <b>Linea di<br/>Mandato 3</b>                                                 | <b>Linea di<br/>Mandato 4</b>                     | <b>Linea di<br/>Mandato 5</b>                                           | <b>Linea di<br/>Mandato 6</b>              | <b>Linea di<br/>Mandato 7</b>                                                                                                 |                                     |
|                                                                                                                       | <b>Il funzionamento<br/>dell'Ente ed il<br/>Reclutamento<br/>del Personale</b>                                                             | <b>Digitalizzazione<br/>P. A.</b>  | <b>La tutela<br/>dell'ambiente e<br/>la Valorizzazione<br/>del Patrimonio</b> | <b>Le scuole:<br/>Istruzione<br/>in Sicurezza</b> | <b>Le strade:<br/>Miglioramento<br/>della Viabilità<br/>Provinciale</b> | <b>La sfida<br/>del PNRR</b>               | <b>La pianificazione<br/>territoriale:<br/>la Provincia una<br/>isorsa per gli Enti<br/>del Territorio del<br/>Territorio</b> | <b>MISSIONE</b>                     |
| Obiettivo Operativo 21: POLIZIA STRADALE                                                                              |                                                                                                                                            |                                    |                                                                               |                                                   | <b>Linea di<br/>Mandato 5</b>                                           |                                            |                                                                                                                               | Missione 10<br>Programma 05         |
| Obiettivo Operativo 22: POLIZIA AMBIENTALE                                                                            |                                                                                                                                            |                                    | <b>Linea di<br/>Mandato 3</b>                                                 |                                                   |                                                                         |                                            |                                                                                                                               | Missione 9<br>Programma 02          |
| Obiettivo Operativo 23: POLIZIA AAMMINISTRATIVA                                                                       |                                                                                                                                            |                                    |                                                                               |                                                   |                                                                         |                                            | <b>Linea di<br/>Mandato 7</b>                                                                                                 | Missione 1<br>Programma 11          |
| Obiettivo Operativo 24: GESTIONE SANZIONI AMMINISTRATIVE AMBIENTALI E CODICE DELLA STRADA                             |                                                                                                                                            |                                    | <b>Linea di<br/>Mandato 3</b>                                                 |                                                   | <b>Linea di<br/>Mandato 5</b>                                           |                                            |                                                                                                                               | Missione 10<br>Programma 05         |
| Obiettivo Operativo 25: GESTIONE AMBIENTE - PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI GESTIONE GESTIONE RIFIUTI                     |                                                                                                                                            |                                    | <b>Linea di<br/>Mandato 3</b>                                                 |                                                   |                                                                         |                                            |                                                                                                                               | Missione 9<br>Programma 02          |
| Obiettivo Operativo 26: GESTIONE AMBIENTE - PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI SITI CONTAMINATI / POTENZIALMENTE CONTAMINATI |                                                                                                                                            |                                    | <b>Linea di<br/>Mandato 3</b>                                                 |                                                   |                                                                         |                                            |                                                                                                                               | Missione 9<br>Programma 02          |

| <b>MATRICE DI<br/>RELAZIONE<br/>DEGLI OBIETTIVI</b>                                                       | <b>DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” - BES E RELAZIONI<br/>CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2022 – 2025 E GLI<br/>OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2025 - 2027</b> |                                    |                                                                 |                                    |                                            |                                            |                                            | <b>MISSIONE DUP<br/>2025 - 2027</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------------|
|                                                                                                           | <b>Obiettivo 5<br/>Agenda 2030</b>                                                                                                                     |                                    | <b>Obiettivo 6<br/>Agenda 2030</b>                              |                                    | <b>Obiettivo 9<br/>Agenda 2030</b>         | <b>Obiettivo 3<br/>Agenda 2030</b>         | <b>Obiettivo 5<br/>Agenda 2030</b>         |                                     |
|                                                                                                           | <b>Obiettivo 8<br/>Agenda 2030</b>                                                                                                                     | <b>Obiettivo 9<br/>Agenda 2030</b> | <b>Obiettivo 7<br/>Agenda 2030</b>                              | <b>Obiettivo 4<br/>Agenda 2030</b> | <b>Obiettivo 11<br/>Agenda 2030</b>        | <b>Obiettivo 4<br/>Agenda 2030</b>         | <b>Obiettivo 10<br/>Agenda 2030</b>        |                                     |
|                                                                                                           | <b>Obiettivo 16<br/>Agenda 2030</b>                                                                                                                    |                                    | <b>Obiettivo 15<br/>Agenda 2030</b>                             |                                    | <b>Obiettivo 13<br/>Agenda 2030</b>        |                                            | <b>Obiettivo 16<br/>Agenda 2030</b>        |                                     |
|                                                                                                           |                                                                                                                                                        |                                    |                                                                 |                                    |                                            |                                            | <b>Obiettivo 17<br/>Agenda 2030</b>        |                                     |
|                                                                                                           | <b>Obiettivo 3 BES<br/>Obiettivo 6 BES<br/>Obiettivo 12 BES</b>                                                                                        | <b>Obiettivo 11<br/>BES</b>        | <b>Obiettivo 8 BES<br/>Obiettivo 9 BES<br/>Obiettivo 10 BES</b> | <b>Obiettivo 2 BES</b>             | <b>Obiettivo 4 BES<br/>Obiettivo 9 BES</b> | <b>Obiettivo 1 BES<br/>Obiettivo 8 BES</b> | <b>Obiettivo 4 BES<br/>Obiettivo 7 BES</b> | <b>MISSIONE</b>                     |
| <b>Il funzionamento<br/>dell'Ente ed il<br/>Reclutamento<br/>del Personale</b>                            | <b>Linea di<br/>Mandato 1</b>                                                                                                                          | <b>Linea di<br/>Mandato 2</b>      | <b>Linea di<br/>Mandato 3</b>                                   | <b>Linea di<br/>Mandato 4</b>      | <b>Linea di<br/>Mandato 5</b>              | <b>Linea di<br/>Mandato 6</b>              | <b>Linea di<br/>Mandato 7</b>              |                                     |
|                                                                                                           |                                                                                                                                                        |                                    |                                                                 |                                    |                                            |                                            |                                            |                                     |
|                                                                                                           |                                                                                                                                                        |                                    |                                                                 |                                    |                                            |                                            |                                            |                                     |
|                                                                                                           |                                                                                                                                                        |                                    |                                                                 |                                    |                                            |                                            |                                            |                                     |
|                                                                                                           |                                                                                                                                                        |                                    |                                                                 |                                    |                                            |                                            |                                            |                                     |
| <b>Obiettivo Operativo 87:<br/>Reingegnerizzazione del Portale<br/>Istituzionale</b>                      |                                                                                                                                                        | <b>Linea di<br/>Mandato 2</b>      |                                                                 |                                    |                                            |                                            |                                            | <b>Missione 1<br/>Programma 8</b>   |
| <b>Obiettivo Operativo 55:<br/>Abbattimento pratiche in vase</b>                                          |                                                                                                                                                        | <b>Linea di<br/>Mandato 2</b>      |                                                                 |                                    |                                            |                                            |                                            | <b>Missione 1<br/>Programma 8</b>   |
| <b>Obiettivo Operativo 56: Attuazione<br/>programmazione delle attività<br/>settimanali e trimestrali</b> |                                                                                                                                                        | <b>Linea di<br/>Mandato 2</b>      |                                                                 |                                    |                                            |                                            |                                            | <b>Missione 1<br/>Programma 8</b>   |
| <b>Obiettivo Operativo 89: Adozione<br/>di un Sistema di Gestione<br/>Documentale Integrato</b>           |                                                                                                                                                        | <b>Linea di<br/>Mandato 2</b>      |                                                                 |                                    |                                            |                                            |                                            | <b>Missione 1<br/>Programma 8</b>   |

|                                                                                                                                                  |  |                               |  |  |                               |  |  |                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------|--|--|-------------------------------|--|--|-----------------------------|
| Obiettivo Operativo 90:<br>CABLAGGIO STRUTTURATO<br>DELL'ENTE E<br>RIORGANIZZAZIONE<br>ARCHITETTURA DI RETE                                      |  | <b>Linea di<br/>Mandato 2</b> |  |  |                               |  |  | Missione 1<br>Programma 8   |
| Obiettivo Operativo 92: SISTEMA<br>DI TELEFONIA<br>DELL'ENTE IMPLEMENTAZIONE<br>DEL SISTEMA VoIP                                                 |  | <b>Linea di<br/>Mandato 2</b> |  |  |                               |  |  | Missione 1<br>Programma 8   |
| Obiettivo Operativo 97:<br>MIGRAZIONE DI TUTTI I SISTEMI<br>IN AMBIENTE LINUX                                                                    |  | <b>Linea di<br/>Mandato 2</b> |  |  |                               |  |  | Missione 1<br>Programma 8   |
| Obiettivo Operativo 100:<br>CONFORMITA' DELL'ENTE ALLA<br>DIRETTIVA NIS2                                                                         |  | <b>Linea di<br/>Mandato 2</b> |  |  |                               |  |  | Missione 1<br>Programma 8   |
| Obiettivo Operativo 57: Rilievo<br>delle infrastrutture esistenti lungo<br>le Strade Provinciali e Regionali                                     |  |                               |  |  | <b>Linea di<br/>Mandato 5</b> |  |  | Missione 10<br>Programma 05 |
| Obiettivo Operativo 58:<br>Ricognizione pratiche giacenti e<br>loro disbrigo nelle more del                                                      |  |                               |  |  | <b>Linea di<br/>Mandato 5</b> |  |  | Missione 10<br>Programma 05 |
| Obiettivo Operativo 59:<br>Elaborazione del nuovo<br>Regolamento per l'esercizio                                                                 |  |                               |  |  | <b>Linea di<br/>Mandato 5</b> |  |  | Missione 10<br>Programma 05 |
| Obiettivo Operativo 27: IMPATTO<br>DEGLI INTERVENTI<br>INFRASTRUTTURALI SULLA                                                                    |  |                               |  |  | <b>Linea di<br/>Mandato 5</b> |  |  | Missione 10<br>Programma 05 |
| Obiettivo Operativo 61: Attuazione<br>programmazione delle attività<br>settimanali e trimestrali.                                                |  |                               |  |  | <b>Linea di<br/>Mandato 5</b> |  |  | Missione 10<br>Programma 05 |
| Obiettivo Operativo 62:<br>Abbattimento pratiche inavase.                                                                                        |  |                               |  |  | <b>Linea di<br/>Mandato 5</b> |  |  | Missione 10<br>Programma 05 |
| Obiettivo Operativo 63: Adozione<br>dei provvedimenti di<br>classificazione e declassificazione                                                  |  |                               |  |  | <b>Linea di<br/>Mandato 5</b> |  |  | Missione 10<br>Programma 05 |
| Obiettivo Operativo 78:<br>Abbattimento pratiche inavase                                                                                         |  |                               |  |  | <b>Linea di<br/>Mandato 5</b> |  |  | Missione 10<br>Programma 05 |
| Obiettivo Operativo 79: Attuazione<br>programmazione delle attività<br>settimanali e trimestrali                                                 |  |                               |  |  | <b>Linea di<br/>Mandato 5</b> |  |  | Missione 10<br>Programma 05 |
| Obiettivo Operativo 80:<br>Aggiornamento del Censimento<br>delle infrastrutture secondo le<br>Linee Guida<br>allegate al D.M. MIMS 204/2022.     |  |                               |  |  | <b>Linea di<br/>Mandato 5</b> |  |  | Missione 10<br>Programma 05 |
| Obiettivo Operativo 81:<br>Installazione di segnale stradale<br>"Figura II 317 art. 135 del Codice<br>della<br>Strada" e pannello integrativo su |  |                               |  |  | <b>Linea di<br/>Mandato 5</b> |  |  | Missione 10<br>Programma 05 |

| MATRICE DI<br>RELAZIONE<br>DEGLI OBIETTIVI                                                                                           | DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” - BES E RELAZIONI<br>CON IL PROGRAMMA DI MANDATO E GLI<br>OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2025 - 2027 |                           |                                                                     |                                              |                                                                   |                                                              |                                                                                                                                    | MISSIONE DUP<br>2025 - 2027 |                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
|                                                                                                                                      | Obiettivo 5<br>Agenda 2030                                                                                                        |                           | Obiettivo 6<br>Agenda 2030                                          |                                              | Obiettivo 9<br>Agenda 2030                                        | Obiettivo 3<br>Agenda 2030<br><br>Obiettivo 4<br>Agenda 2030 | Obiettivo 5<br>Agenda 2030<br><br>Obiettivo 10<br>Agenda 2030<br><br>Obiettivo16<br>Agenda 2030<br><br>Obiettivo 17<br>Agenda 2030 |                             |                             |
|                                                                                                                                      | Obiettivo 8<br>Agenda 2030                                                                                                        |                           | Obiettivo 9<br>Agenda 2030                                          |                                              | Obiettivo 7<br>Agenda 2030                                        |                                                              | Obiettivo 4<br>Agenda 2030                                                                                                         |                             | Obiettivo 11<br>Agenda 2030 |
|                                                                                                                                      | Obiettivo 16<br>Agenda 2030                                                                                                       |                           |                                                                     |                                              | Obiettivo 15<br>Agenda 2030                                       |                                                              |                                                                                                                                    |                             | Obiettivo 13<br>Agenda 2030 |
|                                                                                                                                      | Obiettivo 3 BES<br>Obiettivo 6 BES<br>Obiettivo 12 BES                                                                            | Obiettivo 11<br>BES       | Obiettivo 8 BES<br>Obiettivo 9 BES<br>Obiettivo 10 BES              | Obiettivo 2 BES                              | Obiettivo 4 BES<br>Obiettivo 9 BES                                | Obiettivo 1 BES<br>Obiettivo 8 BES                           | Obiettivo 4 BES<br>Obiettivo 7 BES                                                                                                 |                             |                             |
|                                                                                                                                      | Linea di<br>Mandato 1                                                                                                             | Linea di<br>Mandato 2     | Linea di<br>Mandato 3                                               | Linea di<br>Mandato 4                        | Linea di<br>Mandato 5                                             | Linea di<br>Mandato 6                                        | Linea di<br>Mandato 7                                                                                                              |                             |                             |
|                                                                                                                                      | Il funzionamento<br>dell'Ente ed il<br>Reclutamento<br>del Personale                                                              | Digitalizzazione<br>P. A. | La tutela<br>dell'ambiente e<br>la Valorizzazione<br>del Patrimonio | Le scuole:<br><br>Istruzione<br>in Sicurezza | Le strade:<br><br>Miglioramento<br>della Viabilità<br>Provinciale | La sfida<br>del PNRR                                         | La pianificazione<br>territoriale:<br>la Provincia una<br>risorsa per gli Enti<br>del Territorio del<br>Territorio                 | MISSIONE                    |                             |
| Obiettivo Operativo 42:<br>Monitoraggio attività manutentive<br>presso gli edifici scolastici                                        |                                                                                                                                   |                           |                                                                     | Linea di<br>Mandato 4                        |                                                                   |                                                              |                                                                                                                                    | Missione 4<br>Programma 5   |                             |
| Obiettivo Operativo 43: Piano di<br>adeguamento normativo e<br>certificativo delle centrali termiche<br>degli<br>istituti scolastici |                                                                                                                                   |                           |                                                                     | Linea di<br>Mandato 4                        |                                                                   |                                                              |                                                                                                                                    | Missione 4<br>Programma 5   |                             |
| Obiettivo Operativo 51:<br>Abbattimento pratiche inavase                                                                             |                                                                                                                                   |                           |                                                                     | Linea di<br>Mandato 4                        |                                                                   |                                                              |                                                                                                                                    | Missione 4<br>Programma 5   |                             |
| Obiettivo Operativo 52: Attuazione<br>programmazione delle attività<br>settimanali e trimestrali                                     |                                                                                                                                   |                           |                                                                     | Linea di<br>Mandato 4                        |                                                                   |                                                              |                                                                                                                                    | Missione 4<br>Programma 5   |                             |
| Obiettivo Operativo 65: Attuazione<br>programmazione delle attività<br>settimanali e trimestrali                                     |                                                                                                                                   |                           | Linea di<br>Mandato 3                                               |                                              |                                                                   |                                                              |                                                                                                                                    | Missione 01<br>Programma 05 |                             |

|                                                                                                                                       |  |  |                               |  |  |  |                               |                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|-------------------------------|--|--|--|-------------------------------|-----------------------------|
| Obiettivo Operativo 66:<br>Abbattimento pratiche inivease                                                                             |  |  | <b>Linea di<br/>Mandato 3</b> |  |  |  |                               | Missione 01<br>Programma 05 |
| Obiettivo Operativo 68:<br>Ricognizione Asset                                                                                         |  |  | <b>Linea di<br/>Mandato 3</b> |  |  |  |                               | Missione 01<br>Programma 05 |
| Obiettivo Operativo 99:<br>AGGIORNAMENTO DEL<br>REGOLAMENTO E<br>RIORGANIZZAZIONE DEL<br>PARCHEGGIO INTERNO AL<br>PALAZZO DEL GOVERNO |  |  | <b>Linea di<br/>Mandato 3</b> |  |  |  |                               | Missione 01<br>Programma 05 |
| Obiettivo Operativo 101:<br>Tempestività negli interventi<br>urgenti di micromanutenzione del<br>patrimonio                           |  |  | <b>Linea di<br/>Mandato 3</b> |  |  |  |                               | Missione 01<br>Programma 05 |
| Obiettivo Operativo 91: Nomina<br>Commissione Provinciale Espropri<br>- Adempimento alla L.R. 9<br>dicembre 2024, n. 24               |  |  | <b>Linea di<br/>Mandato 3</b> |  |  |  |                               | Missione 01<br>Programma 05 |
| Obiettivo Operativo 93:<br>Aggiornamento "Regolamento per<br>l'organizzazione e il                                                    |  |  |                               |  |  |  | <b>Linea di<br/>Mandato 7</b> | Missione 1<br>Programma 11  |
| Obiettivo Operativo 94:<br>Aggiornamento "Patto di integrità<br>della Provincia di Pescara                                            |  |  |                               |  |  |  | <b>Linea di<br/>Mandato 7</b> | Missione 1<br>Programma 11  |
| Obiettivo Operativo 95: attività di<br>assistenza legale, rappresentanza<br>e difesa dell'Ente da parte                               |  |  |                               |  |  |  | <b>Linea di<br/>Mandato 7</b> | Missione 1<br>Programma 11  |
| Obiettivo Operativo 96: Attività di<br>assistenza stragiudiziale in favore<br>di uffici interni: svincolo somme                       |  |  |                               |  |  |  | <b>Linea di<br/>Mandato 7</b> | Missione 1<br>Programma 11  |
| Obiettivo Operativo 98: Debiti fuori<br>bilancio per le sole spese legali<br>liquidate in sentenza di condanna                        |  |  |                               |  |  |  | <b>Linea di<br/>Mandato 7</b> | Missione 1<br>Programma 11  |
| Obiettivo Operativo 88:<br>Aggiornamento Sezione Rischio<br>Corruttivi e trasparenza all'interno                                      |  |  |                               |  |  |  | <b>Linea di<br/>Mandato 7</b> | Missione 1<br>Programma 11  |

**TABELLA INDICATORI D'IMPATTO**  
**BASELINE (\*=Val. Medio Nazionale) - TARGET**

| DIMENSIONE                                            | INDICATORE                                                                                                                                                                                          | FONTE                                                         | VALORE BASELINE | VALORE TARGET |
|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-----------------|---------------|
| Dimensione Nr 1: Salute                               | Mortalità per tumore (20- 64 anni): Nr Tot. annuo deceduti per tumore (20-64 anni) / Nr Tot. Popolazione 20-64 anni.                                                                                | Istat                                                         | 7,8 *(8,7%)     | 7,8           |
| Dimensione Nr 2: Istruzione e Formazione              | Partecipazione alla scuola dell'infanzia: Percentuale di bambini di 4-5 anni che frequentano la scuola dell'infanzia sul totale dei bambini di 4-5 anni.                                            | M.I.U.R.                                                      | 97,7% *(94,9%)  | 97,7%         |
| Dimensione Nr 2: Istruzione e Formazione              | Giovani che non lavorano e non studiano (Neet): Percentuale di persone di 15-29 anni né occupate né inserite in un percorso di istruzione o formazione sul totale delle persone di 15-29 anni.      | Istat                                                         | 21,1% *(23,4%)  | 20,9%         |
| Dimensione Nr 3: Lavoro e conciliazione tempi di vita | Tasso di occupazione (20-64 anni): Percentuale di occupati di 20-64 anni sulla popolazione di 20-64 anni.                                                                                           | Istat                                                         | 62,1% *(63,0%)  | 62,2%         |
| Dimensione Nr 4: Benessere economico                  | Rischio di povertà: Percentuale di persone a rischio di povertà, con un reddito equivalente inferiore o pari al 60% del reddito equivalente mediano sul totale                                      | Istat                                                         | 23,2% *(20,3%)  | 23,2%         |
| Dimensione Nr 4: Benessere economico                  | Povertà assoluta: Percentuale di persone appartenenti a famiglie con una spesa complessiva per consumi pari o al di sotto del valore soglia di povertà assoluta sul totale delle persone residenti. | Istat                                                         | 11,0% *(8,4%)   | 11,0%         |
| Dimensione Nr 5: Relazioni sociali                    | Organizzazioni non profit: Quota di organizzazioni non profit per 10.000 abitanti.                                                                                                                  | Istat                                                         | 64,1% *(57,9%)  | 64,1%         |
| Dimensione Nr 6: Politica e istituzioni               | Partecipazione elettorale: Percentuale di persone che hanno votato alle ultime elezioni del Parlamento europeo sul totale degli aventi diritto.                                                     | Rilevazione propria                                           | 52,6% *(56,1%)  | 52,9%         |
| Dimensione Nr 6: Politica e istituzioni               | Donne e rappresentanza politica a livello locale: Percentuale di donne elette nel Consiglio provinciale sul totale degli                                                                            | Rilevazione propria                                           | 23,8% *(21,1%)  | 20,0%         |
| Dimensione Nr 6: Politica e istituzioni               | Età media dei Consiglieri Provinciali in carica.                                                                                                                                                    | Rilevazione propria                                           | 46,5 *(47,6)    | 46,5          |
| Dimensione Nr 7: Sicurezza                            | Omicidi: Numero di omicidi per 100.000 abitanti.                                                                                                                                                    | Ministero dell'Interno                                        | 0,2% *(0,6%)    | 0,2%          |
| Dimensione Nr 7: Sicurezza                            | Furti in abitazione: Vittime di furti in abitazione per 1.000 famiglie.                                                                                                                             | Istat                                                         | 6,5% *(11,9%)   | 6,5%          |
| Dimensione Nr 8: Benessere soggettivo                 | Soddisfazione per la propria vita: Percentuale di persone di 14 anni e più che hanno espresso un punteggio di soddisfazione per la vita tra 8 e 10 sul                                              | Rilevazione propria con indagine conoscitiva                  | 45,9% *(41,4%)  | 45,9%         |
| Dimensione Nr 9: Paesaggio e patrimonio culturale     | Spesa corrente dei Comuni per la gestione del patrimonio culturale: Pagamenti di competenza per la gestione dei musei, biblioteche e pinacoteche in euro pro                                        | Rilevazione propria                                           | € 9,5 *(€ 18,8) | € 9,5         |
| Dimensione Nr 9: Paesaggio e patrimonio culturale     | Abusivismo edilizio: Numero di costruzioni abusive per 100 costruzioni autorizzate dal Comune.                                                                                                      | Cresme                                                        | 28,9% *(18,9%)  | 28,5%         |
| Dimensione Nr 9: Paesaggio e patrimonio culturale     | Impatto degli incendi boschivi: Superficie forestale (boscata e non boscata) percorsa dal fuoco per 1.000 km2.                                                                                      | Elaborazione propria su dati del Corpo forestale dello Stato. | 2,3% *(0,6)     | 2,3%          |
| Dimensione Nr 10: Ambiente                            | Disponibilità di verde urbano: Metri quadrati di verde urbano per abitante.                                                                                                                         | Rilevazione propria                                           | 27,2 *(32,8)    | 27,3          |
| Dimensione Nr 10: Ambiente                            | Conferimento dei rifiuti urbani in discarica sul totale dei rifiuti urbani raccolti.                                                                                                                | Rilevazione ed Elaborazione propria                           | 29,2% *(58,1%)  | 29,0%         |
| Dimensione Nr 12: Qualità dei servizi                 | Posti-km offerti dal Tpl .                                                                                                                                                                          | Rilevazione ed Elaborazione propria                           | 2502 *(4624)    | 2520          |
| Dimensione Nr 12: Qualità dei servizi                 | Anziani trattati in assistenza domiciliare integrata: Percentuale di anziani trattati in assistenza domiciliare integrata sul totale della popolazione anziana (65 anni e                           | Rilevazione ed Elaborazione propria                           | 4,3% *(2,7%)    | 4,3%          |

L'uso degli indicatori di impatto per la misurazione degli effetti conseguenti alla attivazione delle politiche provinciali è, per molti enti, aspetto nuovo e stimolante.

In questa prima fase d'implementazione del PIAO crediamo utile richiamare e riportare alcuni indicatori inerenti agli obiettivi BES, nella convinzione che verificare e valutare direttamente in loco l'impatto delle politiche provinciali sulla realtà amministrata (per capire la strada percorsa e l'utilità del percorso effettuato) possa essere obiettivo utile e, come già detto, stimolante ed ambizioso.

L'amministrazione valuterà nel prosieguo quali indicatori d'impatto servono per meglio fotografare la realtà amministrata e gli effetti delle politiche provinciali sviluppate e utilizzando, come già detto, almeno 1 obiettivo d'impatto per ogni obiettivo strategico migliorerà la propria valutazione inerente all'impatto delle politiche adottate sulla realtà amministrata.

I valori di baseline indicati nel quadro innanzi riportato sono quelli inerenti i valori medi regionali dell'Abruzzo.

Si evidenzia che, in questa prima stesura del PIAO, i valori di *Target* indicati sono, nella quasi totalità, pari ai valori di *baseline*. Ciò è dovuto (oltre che alla necessità di migliorare ed ottimizzare le procedure di misurazione) alle preoccupazioni ed alla cautela che hanno ispirato le previsioni di target, considerato che in presenza dell'attuale condizione di crisi internazionale e pandemica e con una inflazione crescente, anche solo mantenere i valori di baseline costituisce, di fatto, obiettivo ambizioso e di difficile realizzazione.

## LA MAPPA DEGLI STAKEHOLDERS

| Stakeholder              |           |               |                         |                               |                                               |
|--------------------------|-----------|---------------|-------------------------|-------------------------------|-----------------------------------------------|
| 1°<br>Livello<br>interne | Cittadini | Il territorio | Gli operatori economici | La società civile organizzata | I partner pubblici e le risorse professionali |

|                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                              |                                                                                                                                         |                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>2°<br/>Livello<br/>finali</b> | <b>Le famiglie e i bambini</b><br><b>I ragazzi e i giovani</b><br><b>Gli anziani</b><br><b>I diversamente abili</b><br><b>I cittadini in situazioni di disagio</b><br><b>Gli stranieri</b><br><b>I cittadini e la cultura</b><br><b>Gli studenti</b><br><b>Gli sportivi</b><br><b>I turisti</b><br><b>I contribuenti</b> | <b>L'ambiente e il paesaggio</b><br><br><b>La mobilità</b><br><br><b>La città</b><br><br><b>La sicurezza</b> | <b>Gli artigiani e gli industriali</b><br><br><b>I commercianti</b><br><br><b>Gli agricoltori</b><br><br><b>Gli Operatori turistici</b> | <b>Non profit e organizzazioni di volontariato</b><br><br><b>Gli organismi di partecipazione</b> | <b>Regione Abruzzo</b><br><br><b>I 46 comuni compresi nella realtà istituzionale provinciale</b><br><br><b>I partner pubblici</b><br><br><b>Le risorse professionali (Professionisti ed Ordini)</b> |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## 02.02 Sottosezione Performance

In questa sottosezione sono riportati, ai sensi del D.lgs. 150/09 e s.m., gli obiettivi gestionali-esecutivi di performance dell'ente.

Si riportano altresì in maniera specifica gli obiettivi in tema di pari opportunità, semplificazione e digitalizzazione, accessibilità.

### 02.02.01 Obiettivi di performance

Gli obietti di performance sono finalizzati alla realizzazione degli indirizzi e dei programmi dell'Ente, esplicitati nella delibera di C.P. n. 5 del 13/02/2025 che ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP), periodo 2025 – 2027 (art. 170, comma 1, D. Lgs. n. 267/2000) e quindi dettagliano i contenuti degli obiettivi operativi e strategici del DUP.

La presente sottosezione si propone quindi di: orientare l'azione amministrativa, definire gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione dei risultati, sia nell'ambito della pianificazione triennale sia della programmazione annuale e di rappresentare agli stakeholder gli obiettivi che il nostro Ente si prefigge di raggiungere con le relative risorse.

La nostra impostazione di Performance è stata predisposta secondo le logiche di performance management ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere tutti rendicontati.

Il nostro approccio alla performance è incentrato su tre principi:

- alimentare la performance dell'Ente attraverso azioni di feedback e di sviluppo continuo;
- abilitare i Dirigenti, gli amministratori e gli stakeholder ad osservare la performance attraverso la raccolta real-time di dati e informazioni affidabili;
- far leva su dati affidabili per riconoscere la performance e prendere decisioni consistenti in termini di rewards (riconoscimenti/ricompense).

La verifica della qualità dei servizi viene declinata al momento ponendo al centro la rilevazione del grado di soddisfazione. Tra gli aspetti significativi, segnaliamo il fatto che la norma individua nell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) il possibile interlocutore dei cittadini e degli utenti a cui può essere direttamente comunicato "il proprio grado di soddisfazione per le attività e i servizi erogati". Sempre all'OIV viene affidata la responsabilità di verificare l'effettiva adozione dei sistemi di rilevazione.

Articolazione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali e livelli di pianificazione e programmazione



Gli obiettivi sono proposti dai Dirigenti di Settore al Segretario Generale. Il Segretario Generale valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno. I dirigenti responsabili possono proporre le modifiche al Segretario generale che ne dà comunicazione al Nucleo di Valutazione, che ne prende atto nella Relazione sulla Performance. Le variazioni sono approvate, di norma, entro il mese di settembre.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Aree e/o Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;

- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili.

Per ciascun obiettivo di performance viene indicato:

- l'obiettivo strategico (o generale), che consiste nell'indicazione di tutti gli elementi chiave dell'obiettivo ai fini della sua identificazione; per ogni obiettivo generale è necessario individuare e indicare il Responsabile Generale (di norma coincidente con il Dirigente di Settore);
- per ogni obiettivo strategico, almeno un obiettivo operativo (o specifico); gli obiettivi operativi permettono di dettagliare le azioni da porre in essere; anche di ciascun obiettivo operativo deve essere indicato il Responsabile e il personale coinvolto; agli obiettivi operativi vanno assegnati anche i pesi percentuali di rilevanza relativa;
- ogni obiettivo operativo (o specifico) contiene almeno un indicatore di efficacia o di efficienza che rappresenta in maniera inequivocabile, con un valore target, il raggiungimento del risultato atteso, per ciascuno dei momenti di verifica previsti dal sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa. In particolare, per ogni obiettivo esecutivo di durata annuale devono essere indicati risultati misurabili relativamente ai due stati di avanzamento sottoposti al Nucleo di Valutazione (al 30.06 e al 31.12), con riferimento ai singoli obiettivi specifici. Ogni indicatore ha un peso percentuale di rilevanza relativa.

Ad ogni dirigente e ogni incaricato di posizione organizzativa è attribuito quindi almeno un obiettivo. Il resto del personale viene coinvolto in almeno un obiettivo o attività assegnata al settore-struttura organizzativa di riferimento.

Gli obiettivi di performance dell'ente approvati per l'anno 2023 sono costruiti facendo ricorso alla seguente struttura di rappresentazione, volta a evidenziare le connessioni tra obiettivi di performance e la sottosezione Valore pubblico (indirizzi e obiettivi strategici) e tra obiettivi di performance e relativi indicatori/target di misurazione:

| Schema tipo di rappresentazione degli obiettivi di Performance |  |
|----------------------------------------------------------------|--|
| Linee Programmatiche di Mandato                                |  |
| Indirizzo strategico                                           |  |

|                                                       |                            |                            |
|-------------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------|
| <b>Obiettivo strategico</b>                           |                            |                            |
| <b>Obiettivo operativo</b>                            |                            |                            |
| <b>Settore (Cdr)</b>                                  |                            |                            |
| <b>Obiettivo gestionale generale (di performance)</b> |                            |                            |
|                                                       | <b>Indicatore al 30.6.</b> | <b>Indicatore al 31.12</b> |
| <b>Obiettivo specifico 1</b>                          |                            |                            |
| <b>Obiettivo specifico 2</b>                          |                            |                            |
|                                                       |                            |                            |

### **02.02.02 Obiettivi di pari opportunità e GenderqualityPlan (Piano per l'uguaglianza di genere)**

Nel giugno 2000, la Commissione Europea con la direttiva 2000/43/CE adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne.

L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche. Questa ottica permette la individuazione dei problemi prioritari e soprattutto la adozione di strumenti necessari per superarli e modificarli, sollecitando sulle pari opportunità misure tese a colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, a migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, ad agevolare per donne e uomini politiche del lavoro, e retributive, di sviluppo professionale.

Successivi interventi normativi (il D.lgs. n. 165/2001 e il D.lgs. n.198/2006) prevedono che le Amministrazioni assicurino la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e predispongano Piani di azioni positive tendenti a rimuovere gli ostacoli in questo senso, favorendo iniziative di sviluppo delle potenzialità femminili.

Con la successiva Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche: i principi della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità. In tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro,

introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore dei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare.

Tale legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari attraverso:

- individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
- facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;
- adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro.
- informazione / formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

Il Decreto legislativo 11 aprile del 2006 n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5 in attuazione della Direttiva 2006/54/CE, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, con il presente **Piano Triennale delle Azioni Positive e GenderqualityPlan (Piano per l'uguaglianza di genere)**, l'Amministrazione Comunale come già negli ultimi anni, favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

Obiettivi generali del Piano:

1. Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini.

2. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, nonché attraverso il monitoraggio del benessere organizzativo.
3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
4. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Per raggiungere tali obiettivi ci si propone un cambiamento organizzativo, sia nei confronti del personale che delle strutture dell'Ente e non solo misure ed azioni specifiche.

Si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità e uguaglianza di genere definiti nel presente Piano:

Obiettivo n. 1 : Potenziare gli strumenti di informazione, analisi e programmazione in un'ottica di genere e finalizzati alla promozione delle pari opportunità.

Azione positiva 1.1: formazione e iniziative sulla sicurezza sulla pari opportunità e sullo stress sul posto di lavoro

Organizzazione e/o adesione ad iniziative formative in materia di pari opportunità, nonché sullo stress da lavoro correlato inerente alla salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Timing: Anni 2025 – 2026 - 2027

Obiettivo n. 2: Promozione della qualità del lavoro come benessere organizzativo

Azione positiva 2.1:

Benessere Organizzativo

Rilevazione del grado di benessere organizzativo attraverso la somministrazione di questionari anonimi.

Timing: Anni 2025 – 2026 - 2027

Obiettivo n. 3: discriminazioni: Prevenire, riconoscere ed evitare le forme di

discriminazioni che possono manifestarsi nell'ambito lavorativo

#### Azione positiva 3.1: monitoraggio

Monitorare, anche nell'ambito dell'analisi dei dati di contesto di cui alla relazione annuale e all'indagine sul benessere organizzativo dei dipendenti, il rispetto delle diverse

previsioni normative in tema di prevenzione delle discriminazioni, siano esse di genere o di altra natura.

#### Azione positiva 3.2: personale disabili

Prevedere azioni di supporto e inclusione per il personale disabili, implementando (eventualmente) anche la figura del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità.

Timing: Anni 2025 – 2026 - 2027

Obiettivo n. 4: uguaglianza di genere nelle procedure di reclutamento del personale e nelle progressioni di carriera

#### Azione positiva 4.1: commissioni

Promuovere l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici.

Timing: Anni 2025 – 2026 - 2027

### **02.02.03. Obiettivi di semplificazione e misurazione dei tempi dei procedimenti, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi**

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali allo sviluppo anche delle imprese, e ispira infatti diverse riforme settoriali contenute nel PNRR, all'interno delle singole Missioni e in particolare la Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", di cui due delle tre Componenti sono dedicate alla transizione digitale.

Gli obiettivi specifici dell'azione di semplificazione amministrativa indicati nel PNRR e nella Agenda per la semplificazione sono sinteticamente i seguenti:

1. riduzione dei tempi per la gestione delle procedure;
2. liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure;
3. digitalizzazione delle procedure, con particolare riferimento all'edilizia e attività produttive;
4. misurazione della riduzione degli oneri e dei tempi dell'azione amministrativa.

Standardizzazione e velocizzazione delle procedure, semplificazione e reingegnerizzazione di un set di procedure rilevanti e critiche, digitalizzazione del back office e interoperabilità delle banche dati, riduzione dei tempi e dei costi burocratici a carico delle attività di impresa e per i cittadini sono obiettivi che richiedono interventi su tematiche trasversali all'Ente e necessitano di specifici approfondimenti e di un piano di intervento, monitoraggio e coordinamento.

Al presente si evidenzia che la Provincia di Pescara, in materia di semplificazione e digitalizzazione dei servizi e delle procedure, consente già oggi l'uso della piattaforma PagoPA per effettuare il pagamento dei servizi seguenti:

- Concessioni - pagamento per occupazione;
- APE - attestato prestazione energetica;
- Affitto sale;
- Canoni di locazione;
- Cartellonistica;
- Concessioni - depositi cauzionali, diritti istruttoria, bollo
- Cosap;
- depositi cauzionali;
- imposta di bollo servizi concessionari e trasporto;
- iscrizione registro imprese;
- palestre scolastiche;
- rilascio copie e atti;
- Trasporti eccezionali - diritti usura - diritti provincia;
- Trasporto privato;
- Verifica impianti termici

L'Ente ha inoltre attivato il **Mandato di pagamento digitale**.

Relativamente all'accesso ad alcuni servizi tramite SPID, CIE e CNS, l'Ente consente, già oggi, l'uso di SPIS per l'accesso a diversi servizi.

Rispetto agli obiettivi di semplificazione/digitalizzazione dei procedimenti amministrativi

dell'ente, per gli anni 2025, 2026 e 2027, si individuano i seguenti:

| Procedimenti amministrativi e obiettivi di semplificazione/digitalizzazione |                                                                                                                            |                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| Settore                                                                     | Procedimento amministrativo                                                                                                | Note                                                              |
| Segreteria Generale e affari istituzionali                                  | Concessione di patrocini e/o contributi                                                                                    | Procedimento da semplificare (riduzione termini da 30 gg a 15 gg) |
| Risorse umane                                                               | Procedimento selettivo per assunzione di dipendente con rapporto di lavoro subordinato                                     | Procedimento da digitalizzare                                     |
|                                                                             | Espletamento procedure concorsuali                                                                                         | Procedimento da semplificare (riduzione termini a max 180 gg)     |
| Ambiente, edilizia scolastica                                               | Autorizzazione allo scarico di acque reflue industriali                                                                    | Procedimento da semplificare (riduzione termini da 90 gg a 60 gg) |
| Lavori pubblici e manutenzione delle strade                                 | Risposte ad istanze varie (di cittadini, di enti, esposti, segnalazioni ecc.)                                              | Procedimento da semplificare (riduzione termini da 60 gg a 45 gg) |
| Polizia Provinciale                                                         | Riconoscimento Rateazione sanzioni amministrative pecuniarie                                                               | Procedimento da digitalizzare                                     |
|                                                                             | Rimborso somme versate erroneamente dal cittadino                                                                          | Procedimento da digitalizzare                                     |
| Risorse finanziarie e patrimoniali                                          | Rimborsi a contribuenti – riversamenti a Comuni competenti – sgravi di quote indebite e inesigibili di tributi provinciali | Procedimento da digitalizzare                                     |

#### 02.02.04. Obiettivi di accessibilità

Rispetto agli obiettivi di accessibilità, si riportano le azioni che la Provincia di Pescara intende porre ancora in essere per realizzare la piena accessibilità alla amministrazione, fisica e digitale, anche da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità:

- ✓ Postazioni per l'accesso assistito ai servizi online presso l'URP.

Sarà, inoltre redatto un Piano pluriennale di sistemazione dei siti web e dei servizi online dell'amministrazione che definisce gli obiettivi di accessibilità, a partire dalle linee guida Agid(<https://form.agid.gov.it/view/e303267e-7c42-4349-bad8-eaa2cd068e7c/>).

Gli obiettivi riguarderanno la formazione agli operatori, la realizzazione di miglioramenti tecnici ed eventuali acquisti per le postazioni di lavoro. Verrà garantita, infine, la possibilità di segnalazioni di documenti, pagine o sezioni non accessibili (con apposito form online).

## 02. 03 Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza

### 02.03.01. Parte Generale

#### Obiettivi strategici e obiettivi operativi

L'art. 1, comma 8, della L. 190/2012, come modificato dal D.Lgs. 97/2016, prevede che “l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione”.

Il Consiglio Provinciale con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 5 del 13/02/2025 avente ad oggetto Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025 - 2025 – Approvazione definitiva) ha definito il seguente obiettivo strategico: Pescara, Provincia Efficiente – Trasparente e Responsabile, specificando tra l'altro, che *“strettamente connesse con questo obiettivo strategico sono le attività poste in essere nell'ambito del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ricompreso nel PLAO”* e, pertanto, *“è necessario attuare il coinvolgimento attivo di tutte le unità organizzative dell'ente, improntando l'azione amministrativa a criteri di imparzialità e buon andamento e attuando procedure snelle e trasparenti”*.

In tale ottica il suddetto obiettivo va declinato in:

- aggiornamento costante della sezione denominata “Amministrazione Trasparente”, suddivisa in sottosezioni secondo lo schema indicato dal D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.;
- digitalizzazione dei processi dell'amministrazione con il miglioramento dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
- promozione di maggiori livelli di trasparenza, attraverso l'implementazione della pubblicazione di dati ed informazioni ulteriori rispetto a quelli per i quali vige l'obbligo di pubblicazione (art. 10, comma 3 d.lgs. 33/2013) per consentire al cittadino di avere una maggiore conoscenza e consapevolezza delle attività poste in essere dalla Provincia;
- legalità e prevenzione della corruzione, attraverso il miglioramento dei sistemi di monitoraggio dell'attività dell'Ente;
- verifica dell'idoneità delle misure di prevenzione della corruzione anche relativamente all'attuazione del PNRR e utilizzo del sistema informatizzato, in uso nell'Ente, per monitorare lo stato di attuazione dei lavori pubblici sotto il profilo della programmazione, affidamento, esecuzione (ultimazione, collaudi, conto finale), contabilizzazione dell'opera e gestione finanziaria (capitoli di bilancio, impegni, pagamenti);
- monitoraggio costante delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato;
- incremento dell'attività di coordinamento tra il controllo successivo di regolarità amministrativa e l'attività di contrasto alla corruzione, con particolare attenzione alla motivazione degli atti, quale elemento essenziale di “qualità amministrativa” e garanzia di trasparenza dei provvedimenti;

- incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti;
- miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione).

L'esaustività e l'analiticità degli obiettivi anticorruzione e per la trasparenza è strumentale non solo al miglioramento continuo della gestione del rischio di corruzione ma anche al miglioramento della performance organizzativa e individuale.

L'art. 1, co. 8 della l. 190/2012 e il D.M. n. 132/2022, nel prevedere che gli obiettivi strategici/generali in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono contenuto necessario degli atti di programmazione strategico-gestionale, stabilisce un coordinamento, a livello di contenuti, con gli strumenti individuati dal D.lgs. 150/2009 ossia: - il Sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 7 del d.lgs. 150/2009);

- il Piano Triennale della performance (assorbito dalla sottosezione 2.1 del PIAO per gli enti con più di 50 dipendenti) e la Relazione annuale sulla performance (art. 10 del d.lgs. 150/2009).

Il legame tra la presente sottosezione e gli strumenti individuati dal D.lgs. 150/2009 e, quindi la sottosezione 2.1 Performance, è rafforzato anche dalle disposizioni contenute nell'art. 44 del D.lgs. n. 33/2013, in cui si prevede:

- in primo luogo, che l'OIV ed altri soggetti deputati alla valutazione verifichino la coerenza tra gli obiettivi previsti nella presente sottosezione e quelli indicati nel Piano/Sottosezione 2.1 della performance e valutino l'adeguatezza dei relativi indicatori;
- in secondo luogo, che le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di pubblicazione siano utilizzati dagli OIV ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale.

In conseguenza di tale obbligo, l'Ente include negli strumenti del ciclo della performance obiettivi e indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione e per la trasparenza. Ne consegue che gli obiettivi specifici/operativi che indicano le fasi/attività per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione della presente sottosezione vengono inclusi tra gli obiettivi specifici/operativi della sottosezione 2.1 Performance, a cui si rinvia, sotto il profilo della:

- a) performance organizzativa (art. 8 del d.lgs. 150/2009);
- b) performance individuale (art. 9 del d.lgs. 150/2009).

### **Elaborazione della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza della Provincia di Pescara all'interno del PIAO**

In attuazione della disciplina sulla prevenzione della corruzione e per la trasparenza, la Provincia di Pescara deve:

- adottare il PIAO al cui interno è ricompresa la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza;
- nominare il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT);
- pubblicare i dati, i documenti e le informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività (in "Amministrazione trasparente");
- assicurare la libertà di accesso di chiunque ai dati e documenti detenuti (accesso civico generalizzato), secondo quanto previsto nel d.lgs. 33/2013.

Per la elaborazione della presente sottosezione, si è tenuto conto dei contenuti della corrispondente Sottosezione del PIAO 2024 -2026, approvato con Decreto del Presidente della Provincia n. 15 del 29/02/2024 e ss.mm. (DDP n. 46 del 6/05/2024; DDP n. 57 del 30/05/2024; DDP n. 127 del 6/12/2024) e dell'apporto dei Dirigenti e dei Responsabili degli Uffici, sulla individuazione di esigenze di aggiornamento/integrazione del processo di gestione del rischio corruzione, in base al monitoraggio dello stato di attuazione delle misure di prevenzione di competenza di ciascun Settore, al fine di implementare le strategie di prevenzione della corruzione e di trasparenza quale strumento condiviso di miglioramento dell'azione amministrativa.

Nello specifico il RPCT ha:

- verificato che resta invariata la mappatura dei processi dell'Ente rispetto all'anno 2024, in cui era stato effettuato un aggiornamento della stessa. I Dirigenti dell'Ente per l'anno 2025 non hanno ravvisato la necessità di modifiche alla mappatura esistente, a seguito della nota prot. n. 3307 del 18/02/2025 del Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza della Provincia di Pescara che li invitava a comunicare, ove ritenuto necessario, integrazioni e modifiche all'elenco dei processi;
- verificato altresì che non si è ritenuto di effettuare una separata mappatura dei processi PNRR rispetto all'esistente mappatura dei processi dell'Ente, poiché i processi PNRR vanno ricondotti ai processi già mappati dall'ente all'interno delle aree di gestione del rischio generali e specifiche, quali a titolo esemplificativo: Acquisizione e gestione del personale, Gestione delle entrate delle spese e del patrimonio, Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni, Contratti pubblici;
- verificato che sono state attuate le misure indicate nella precedente sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, come da controlli semestrali effettuati;
- consultato gli stakeholders esterni. La Provincia di Pescara infatti ha pubblicato sul sito istituzionale dell'ente in home page un avviso con il quale i soggetti pubblici, cittadini singoli o associati sono stati invitati a presentare proposte o suggerimenti sulla sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO vigente, allo scopo di contribuire all'individuazione delle misure preventive anticorruzione. Entro la data prestabilita del 28 febbraio 2025 non sono pervenuti riscontri, suggerimenti o osservazioni.

Soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza:

### **Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza RPCT.**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza di questa Provincia è il Segretario Generale titolare dott.ssa Francesca Diodati, all'uopo nominata con Decreto del Presidente della Provincia n. 11 del 18/05/2021.

Le funzioni del responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono state oggetto di significative modifiche introdotte dal legislatore nel decreto legislativo 97/2016, che:

- *ha riunito in un solo soggetto, l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (acronimo: RPCT);*
- *ne ha rafforzato il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività.*

Inoltre, l'articolo **6 comma 5 del DM 25 settembre 2015**, di “Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione di operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della pubblica amministrazione”, secondo una condivisibile logica di continuità fra i presidi di anticorruzione e antiriciclaggio, ***prevede che nelle pubbliche amministrazioni il soggetto designato come “gestore” delle segnalazioni di operazioni sospette possa coincidere con il responsabile anticorruzione.***

Nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale.

Riguardo all’“**accesso civico**”, entrato in vigore il 23 dicembre 2016, il **responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza**:

- *ha facoltà di chiedere agli uffici informazioni sull'esito delle domande di accesso civico;*

- *per espressa disposizione normativa, si occupa dei casi di “riesame” delle domande rigettate (articolo 5 comma 7 del decreto legislativo 33/2013).*

A garanzia dello svolgimento, autonomo e indipendente, delle funzioni del responsabile occorre considerare anche la durata dell’incarico che deve essere fissata tenendo conto della non esclusività della funzione. Inoltre il decreto delegato 97/2016, sempre per rafforzare le garanzie del responsabile, ha esteso i doveri di segnalazione all’ANAC di tutte le “eventuali misure discriminatorie” poste in essere nei confronti del responsabile anticorruzione e comunque collegate, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni, mentre in precedenza, era prevista la segnalazione della sola “revoca”.

In tal caso l’ANAC può richiedere informazioni all’organo di indirizzo e intervenire con i poteri di cui al comma 3 dell’articolo 15 del decreto legislativo 39/2013.

Il PNA 2022 richiama inoltre la Delibera ANAC 18 luglio 2018 n. 657, con cui è stato approvato il “Regolamento sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione”.

Dunque il responsabile per la prevenzione della corruzione svolge i compiti, le funzioni e riveste i “ruoli” seguenti:

- *elabora e propone all’organo di indirizzo politico, per l’approvazione, il Piano triennale di prevenzione della corruzione (articolo 1 comma 8 legge 190/2012);*
- *verifica l’efficace attuazione e l’idoneità del piano anticorruzione (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012);*
- *comunica agli uffici le misure anticorruzione e per la trasparenza adottate (attraverso il PTPC) e le relative modalità applicative e vigila sull’osservanza del piano (articolo 1 comma 14 legge 190/2012);*
- *propone le necessarie modifiche del PTPC, qualora intervengano mutamenti nell’organizzazione o nell’attività dell’amministrazione, ovvero a seguito di significative violazioni delle prescrizioni del piano stesso (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012);*
- *definisce le procedure per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione (articolo 1 comma 8 legge 190/2012);*
- *individua il personale da inserire nei programmi di formazione della Scuola superiore della pubblica amministrazione, la quale predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di*

*formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali sui temi dell'etica e della legalità (articolo 1 commi 10, lettera c), e 11 legge 190/2012);*

- *d'intesa con il dirigente competente, verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici che svolgono attività per le quali è più elevato il rischio di malaffare (articolo 1 comma 10 lettera b) della legge 190/2012), fermo il comma 221 della legge 208/2015 che prevede quanto segue: “(...) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale”;*
- *riferisce sull'attività svolta all'organo di indirizzo, nei casi in cui lo stesso organo di indirizzo politico lo richieda, o qualora sia il responsabile anticorruzione a ritenerlo opportuno (articolo 1 comma 14 legge 190/2012);*
- *compila e dispone la pubblicazione sul sito web dell'Ente della relazione annuale sulle attività di prevenzione svolte;*
- *trasmette al Nucleo di Valutazione informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo (articolo 1 comma 8-bis legge 190/2012);*
- *segnala all'organo di indirizzo e al Nucleo di Valutazione le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);*
- *indica agli uffici disciplinari i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);*
- *segnala all'ANAC le eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, assunte nei suoi confronti “per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni” (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);*
- *quando richiesto, riferisce all'ANAC in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PNA 2016, paragrafo 5.3, pagina 23);*
- *quale responsabile per la trasparenza, svolge un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (articolo 43 comma 1 del decreto legislativo 33/2013).*
- *quale responsabile per la trasparenza, segnala all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio disciplinare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (articolo 43 commi 1 e 5 del decreto legislativo 33/2013);*

- *al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il responsabile anticorruzione è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPC (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 21);*
- *può essere designato quale soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA) (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 22);*
- *può essere designato quale “gestore” delle segnalazioni di operazioni finanziarie sospette ai sensi del DM 25 settembre 2015 (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 17).*

### **Gli altri soggetti coinvolti nel sistema di gestione del rischio.**

Il RPCT ha un ruolo di raccordo e coordinamento nella predisposizione del PTPCT ed ora della sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO ma vi sono altri soggetti coinvolti nel processo di gestione del rischio: il Presidente della Provincia, il Nucleo di valutazione, i Dirigenti/Responsabili di Servizio, i dipendenti e i collaboratori, l'ufficio per i procedimenti disciplinari e gli stakeholders. Nello specifico,

#### **Il Presidente della Provincia:**

- nomina il RPCT, tenendo conto delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate
- adotta il Piao nel quella è ricompresa la sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- assicura al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate.
- adotta anche tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione e sulla base della relazione del RPCT, individua all'interno del Piano obiettivi strategici da tradursi in obiettivi organizzativi ed individuali a supporto della concreta realizzazione delle misure.

#### **Il Consiglio Provinciale**

- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale.

#### **Il Nucleo di Valutazione:**

- partecipa a regime al processo di gestione del rischio;

- verifica che nel piano della performance e, più in generale, nei documenti di pianificazione strategica-gestionale, siano presenti obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- può richiedere al responsabile anticorruzione informazioni e documenti per lo svolgimento dell'attività di controllo di sua competenza;
- utilizza i dati e le informazioni relative all'attuazione del PTPCT ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dirigenti dei singoli uffici
- rilascia, con cadenza annuale e secondo le indicazioni diffuse dall'ANAC, l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione prevista dall'art. 14, comma 4 lettera g) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni;
- riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- riceve le segnalazioni del RPCT in caso di mancato, ritardato o parziale adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- esprime parere obbligatorio sul Codice di Comportamento e sui relativi aggiornamenti periodici;
- riceve dal RPCT il monitoraggio semestrale sull'adempimento delle misure di prevenzione della corruzione trasparenza dei dirigenti/responsabili di servizio.

Il PNA 2022 conferma i contenuti del PNA precedente nel valorizzare la collaborazione tra RPCT e OIV o strutture con funzioni analoghe, per la migliore integrazione tra la sezione Anticorruzione e Trasparenza e la sezione performance del PIAO.

**I referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza** sono identificati nei Dirigenti dell'Ente che svolgono per il Settore di competenza, attività informativa nei confronti del RPCT e una costante attività di monitoraggio sull'attività svolta dai dipendenti assegnati agli uffici di riferimento.

In capo ai **Dirigenti** ricadono gli obblighi di collaborazione, controllo, monitoraggio e esecuzione diretta delle misure del Piano. Queste attività rendono attuali gli obiettivi previsti dal Piano e contribuiscono a delineare l'efficienza e la correttezza dei compiti assegnati alla dirigenza dalla vigente legislazione, anche ai fini del procedimento di valutazione.

**I Dirigenti** dunque:

- attuano le misure previste dal Piano e concorrono alla loro definizione;

- sono tenuti a fornire le informazioni richieste per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio;
- curano lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovono la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione;
- dispongono, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nelle aree a rischio e la rotazione straordinaria del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
- svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, dei referenti, se non coincidenti con i responsabili di settore, e dell'autorità giudiziaria;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento, le pubblicazioni sulla sezione del sito "Amministrazione Trasparente" secondo le tempistiche e i contenuti presenti nella presente sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" - allegato "Amministrazione Trasparente - Elenco degli obblighi di Pubblicazione";
- attuano il monitoraggio del rispetto dei termini procedurali;
- attestano semestralmente al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, l'attuazione delle misure anticorruzione e trasparenza di competenza, indicate nel Piano. Il presente adempimento sarà valutato ai fini della valutazione della performance.

I dirigenti rispondono della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, se il RPCT dimostra di avere effettuato le dovute comunicazioni agli uffici e di avere vigilato sull'osservanza del piano anticorruzione.

Immutata rimane la responsabilità di tipo dirigenziale, disciplinare, per danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, in caso di commissione di un reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato, all'interno dell'amministrazione (articolo 1, comma 12, della legge 190/2012).

In questa ipotesi, il RPCT deve dimostrare di avere proposto un PTPC con misure adeguate e di averne vigilato funzionamento e osservanza.

## **Dipendenti/collaboratori**

Tutti i dipendenti partecipano al processo di gestione del rischio, nello specifico:

- osservano le misure contenute nella sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza;
- segnalano le situazioni di illecito al proprio responsabile o all'U.P.D.;
- segnalando casi di personale conflitto di interessi anche potenziale.

Il PNA 2019 ribadisce che l'articolo 8 del DPR 62/2013 impone il “*dovere di collaborazione*” dei dipendenti nei confronti del responsabile anticorruzione” la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente.

### **L'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD)**

L'UPD riveste un ruolo primario nel contrasto e nella prevenzione dei fenomeni di illecito all'interno dell'Ente. Oltre all'attività connessa a violazioni di natura strettamente disciplinare posta in essere da dipendenti o dirigenti, provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla Corte dei Conti, per le rispettive competenze, laddove il Dirigente competente non abbia già provveduto.

### **Procedimenti e sanzioni disciplinari triennio 2022/2024**

Nel corso dell'anno **2022** è stato attivato un procedimento disciplinare concluso con l'archiviazione.

Nel corso dell'anno **2023**:

Vi sono stati n. 2 procedimenti conclusi con l'archiviazione.

Nel corso dell'anno **2024**

Vi è stato n. 1 procedimento: rinnovo contestazione addebito ex art. 55 – ter, comma 4, del Dlgs. n. 65/2001 e convocazione per contraddittorio a difesa.

Trattasi della riapertura di un procedimento sospeso perchè pendente un procedimento penale. Il procedimento si è concluso con il provvedimento di archiviazione – maggio 2024.

### **Stakeholders**

Ai fini della predisposizione della presente sottosezione al Piao i soggetti titolari di interessi collettivi vengono invitati, attraverso apposito avviso pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente,

a formulare annualmente proposte o osservazioni relative ai contenuti del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

### **Struttura di supporto al RPCT**

Secondo l'ANAC è “altamente auspicabile” che:

- il responsabile sia dotato d'una “struttura organizzativa di supporto adeguata”, per qualità del personale e per mezzi tecnici;
- siano assicurati al responsabile poteri effettivi di interlocuzione nei confronti di tutta la struttura.

Tenuto conto dal sottodimensionamento dell'organico conseguente al riordino delle Province, tuttora in atto, non è stata creata alcuna struttura organizzativa di supporto, pur tuttavia il Servizio Affari Generali della Segreteria Generale, annovera insieme ad altre funzioni anche il supporto al RPCT.

### **Le Partecipazioni societarie**

La Provincia di Pescara con atto consiliare n. 6 del 25/01/2012 aveva già deliberato il Piano di dismissione di cui alla delibera G.P. n. 429/2010 procedendo all'individuazione delle partecipazioni ritenute non strettamente correlate alle finalità istituzionali della Provincia in attuazione di quanto disposto dalla legge n. 244 del 24 dicembre 2007.

Successivamente, con atto del C.P. n. 23 del 29 settembre 2017 è stata deliberata la “Revisione Straordinaria delle Partecipate ai sensi dell' art. 24 del D.Lgs. n. 175/2016” supportata dalle seguenti delibere di revisione ordinaria:

- a) delibera C.P. n. 80 del 21/12/2018 avente ad oggetto: Revisione periodica delle partecipazioni della Provincia di Pescara ex art. 20 D.Lgs. n. 175 / 2016;
- b) delibera C.P. n. 71 del 20/12/2019 avente ad oggetto: Revisione periodica delle partecipazioni detenute dalla Provincia di Pescara al 31/12/2018, ex art. 20 c. 3 D.Lgs. n. 175 / 2016;
- c) delibera C.P. n. 43 del 29/12/2020 avente ad oggetto: Revisione periodica delle partecipazioni detenute dalla Provincia di Pescara al 31/12/2019, ex art. 20 c. 3 D.Lgs. n. 175 / 2016;
- d) delibera C.P. n. 17 del 28/12/2021 avente ad oggetto: Revisione periodica delle partecipazioni detenute dalla Provincia di Pescara al 31/12/2020, ex art. 20 c. 3 D.Lgs. n. 175 / 2016;
- e) delibera C.P. n. 45 del 30/12/2022 avente ad oggetto: Revisione periodica delle partecipazioni detenute dalla Provincia di Pescara al 31/12/2021, ex art. 20 c. 3 D.Lgs. n. 175 / 2016;

f) delibera C.P. n. 46 del 18/12/2023 avente ad oggetto: Revisione periodica delle partecipazioni detenute dalla Provincia di Pescara al 31/12/2022, ex art. 20 c. 3 D.Lgs. n. 175 / 2016 che hanno determinato le seguenti azioni:

f) delibera C.P. n. 38 del 29/11/2024 avente ad oggetto: Revisione periodica delle partecipazioni detenute dalla Provincia di Pescara al 31/12/2023, ex art. 20 c. 3 D.Lgs. n. 175 / 2016 che hanno determinato le seguenti azioni:

a) conferma della dismissione per le seguenti società:

| Azione di razionalizzazione | Denominazione società                                                         | % Quota di partecipazione |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| Cessione/Alienazione quote  | PESCARAINNOVA S.R.L.                                                          | 36,00                     |
|                             | LE ANTICHE TERRE D'ABRUZZO - SOCIETA' CONSORTILE A R.L.                       | 4,68                      |
|                             | CENTRO AGRO-ALIMENTARE "LA VALLE DELLA PESCARA"<br>SOCIETA' CONSORTILE A R.L. | 4,54                      |
|                             | AUTOPARCO MONTESILVANO S.R.L.                                                 | 0,97                      |
| Liquidazione                | PALACONGRESSI S.P.A. "IN LIQUIDAZIONE"                                        | 49,00                     |

✓ Mantenimento della società

| Azione di razionalizzazione | Denominazione società     | % Quota di partecipazione |
|-----------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Contenimento dei costi      | PROVINCIA AMBIENTE S.P.A. | 100,00                    |

Con i medesimi atti, si è confermato, pertanto, di mantenere solo la Società Provincia Ambiente S.r.l. in quanto società in house che eroga servizi di interesse generale (art. 4, comma 2, lettera a) strettamente necessario per il perseguimento delle finalità istituzionali dell'Ente (art. 4, comma 1).

I servizi resi dalla società all'Ente non possono essere espletati tramite gestione diretta, con personale dell'Ente, sia per carenza numerica che qualitativa (competenze specifiche); potrebbero

teoricamente, essere esternalizzati con affidamento a terzi privati tramite gara pubblica ma, considerata la natura dei servizi in argomento, emerge innanzitutto una necessità di tipo organizzativo a cui l'in-house risponde efficacemente configurandosi come rapporto interorganico, subordinato alla programmazione provinciale. Per quanto attiene alle partecipazioni minoritarie, alcune società sono in liquidazione, altre non hanno preso atto del recesso del socio Provincia di Pescara, altre hanno preso atto del recesso ma non hanno ancora liquidato il valore della partecipazione. Ai sensi dell'art. 24, comma 5, del TUSP, in caso di mancata alienazione della quota, il socio pubblico non può più esercitare i diritti sociali nei confronti della società e, salvo in ogni caso il potere di alienare la partecipazione, la medesima è liquidata in denaro in base ai criteri stabiliti all'articolo 2437-ter, secondo comma, e seguendo il procedimento di cui all'articolo 2437-quater del codice civile. La legge stabilisce, pertanto, una perdita della qualità di socio che opera autonomamente, in modo indipendente dal recepimento della società della volontà del socio di recedere.

Con Delibera C.P. n. 38 del 29/11/2024 la Provincia di Pescara ha approvato la Revisione periodica delle partecipazioni pubbliche ai sensi dell'art. 20, comma 4, del TUSP (D. Lgs. n. 175/2016), e nello schema seguente sono rappresentate le misure di razionalizzazione previste nel piano approvato dall'amministrazione.

| Attuazione delle misure previste nei piani di razionalizzazione                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Nome Partecipata Provincia e Ambiente S.r.l. – CF Partecipata 01639410685                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <p><b>Interventi programmati:</b></p> <p><b>mantenimento della partecipazione con azioni di razionalizzazione della società</b></p> <p><b>Modalità di attuazione prevista:</b></p> <p>Tenuto conto che la Provincia di Pescara ha contenuto al minimo i costi variabili della società, l'unica azione di contenimento dei costi che si può prevedere è quella di incidere sui costi fissi, ovvero sulla spesa del personale. Poiché la società Provincia Ambiente Srl gestisce per conto della Provincia di Pescara il servizio V.I.T. (verifica degli impianti termici) che si concretizza nel controllo delle caldaie per tutto il territorio provinciale, si è cercato di sviluppare le economie di scala affidando alla società in house anche il servizio di verifica degli A.P.E..</p> | <p><b>Stato di attuazione:</b></p> <p>L'ente è impegnato nell'attuazione della delega di funzione della Regione Abruzzo "A.P.E. : Attestazione Certificazione Energetica con L.R. n° 50 del 30/08/2017 di modifica alla L.R. n° 32/2015 con un supporto operativo della società partecipata.</p> <p>Attualmente la società gestisce tre servizi per conto della Provincia di Pescara:</p> <p>il servizio V.I.T. (verifica degli impianti termici);</p> <p>il controllo sugli Attestati di Certificazione Energetica degli edifici;</p> <p>il servizio di guardiania.</p> |
| 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Nome Partecipata Palacongressi SpA in liquidazione – CF Partecipata 01643460684                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Interventi programmati:</b></p> <p>scioglimento della società</p> <p><b>Modalità di attuazione prevista:</b></p> <p>chiusura della fase di liquidazione</p>                                                                                                                                             | <p>Stato di attuazione:</p> <p>Sono in corso le residue operazioni necessarie per addivenire alla chiusura della liquidazione che si prevede di concludere nel rispetto della normativa in materia e l'attuazione degli atti di indirizzo.</p> <p>Il 26/06/2020 è stata convocata l'assemblea dei soci per la chiusura della liquidazione, ma è andata deserta.</p> <p>Con nota prot. U 9364 del 27/05/2021, la struttura operativa dell'ente ha invitato il liquidatore ed il collegio sindacale a concludere le operazioni di liquidazione della società.</p> |
| <p><b>3</b>      <b>Nome Partecipata</b> Pescarainnova Srl in liquidazione – <b>CF Partecipata</b> 01843880681</p>                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <p><b>Interventi programmati:</b></p> <p>cessione della partecipazione a titolo oneroso</p> <p><b>Modalità di attuazione prevista:</b></p> <p>In base alla determina 2018-0001145 del 25/09/2018 è stata esperita un'asta ad evidenza pubblica per la vendita delle quote, ma la stessa è andata deserta.</p> | <p>Stato di attuazione:</p> <p>E' stata inoltrata alla società la richiesta di rimborso quota ex D.Lgs. n. 175 del 19 agosto 2016, art. 24 con pec del 12 novembre 2018 - 13:00, sollecitata con pec del 23/12/2020 prot n. 23103.</p> <p>Con nota pec prot. 21932 del 25/11/2021 è stata notificata la messa in mora e diffida al rimborso delle quote.</p> <p>L'assemblea dei soci della società, in data 30/09/2021, ha posto in liquidazione la società</p>                                                                                                 |
| <p><b>4</b>      <b>Nome Partecipata</b> Terre d'Abruzzo S.c. a r.l. – <b>CF Partecipata</b> 01662260684</p>                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <p><b>Interventi programmati:</b></p> <p>cessione della partecipazione a titolo oneroso</p> <p><b>Modalità di attuazione prevista:</b></p> <p>In base alla determina 2018-0001145 del 25/09/2018 è stata esperita un'asta ad evidenza pubblica per la vendita delle quote, ma la stessa è andata deserta.</p> | <p><b>Stato di attuazione:</b></p> <p>E' stata inoltrata alla società la richiesta di rimborso quota ex D.Lgs. n. 175 del 19 agosto 2016, art. 24 con pec del 12 novembre 2018 - 13:01, sollecitata con pec del 23/12/2020 prot. n. 23110.</p> <p>Con nota pec prot. 21935 del 25/11/2021 è stata notificata la messa in mora e diffida al rimborso delle quote.</p>                                                                                                                                                                                            |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <div> <div>5</div> <div>Nome Partecipata Centro Agro-Alimentare “La valle della Pescara” S.c. a r.l. – CF Partecipata 01241350683</div> </div>                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p><b>Interventi programmati:</b></p> <p>cessione della partecipazione a titolo oneroso</p> <p><b>Modalità di attuazione prevista:</b></p> <p>In base alla determina 2018-0001266 del 17/10/2018 è stata esperita un’asta ad evidenza pubblica per la vendita delle quote, ma la stessa è andata deserta.</p> | <p><b>Stato di attuazione:</b></p> <p>E’ stata inoltrata alla società la richiesta di rimborso quota ex D.Lgs. n. 175 del 19 agosto 2016, art. 24 con pec del 12 novembre 2018 - 13:02, sollecitata con pec del 23/12/2020 prot. n. 23114..</p> <p>Con nota pec prot. 21934 del 25/11/2021 è stata notificata la messa in mora e diffida al rimborso delle quote.</p> |
| <div> <div>6</div> <div>Nome Partecipata Autoparco Montesilvano S.r.l. – CF Partecipata 01686110683</div> </div>                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p><b>Interventi programmati:</b></p> <p>cessione della partecipazione a titolo oneroso</p> <p><b>Modalità di attuazione prevista:</b></p> <p>In base alla determina 2018-0001145 del 25/09/2018 è stata esperita un’asta ad evidenza pubblica per la vendita delle quote, ma la stessa è andata deserta.</p> | <p><b>Stato di attuazione:</b></p> <p>E’ stata inoltrata alla società la richiesta di rimborso quota ex D.Lgs. n. 175 del 19 agosto 2016, art. 24 con pec del 12 novembre 2018 - 12:59 sollecitata con pec del 23/12/2020 prot. n. 23105.</p> <p>Con nota pec prot. 21926 del 25/11/2021 è stata notificata la messa in mora e diffida al rimborso delle quote.</p>   |

L’ente non detiene partecipazioni indirette.

## **02.03.02 Il sistema di gestione del rischio corruttivo nella provincia di Pescara**

### **Il contesto esterno – valutazione di impatto**

### **Il contesto interno – valutazione d'impatto**

#### **Le fasi del processo di gestione del rischio**

Il processo di gestione del rischio si sviluppa secondo una logica sequenziale e ciclica che ne favorisce il continuo miglioramento.

Le fasi centrali del sistema sono:

- ✓ l'analisi del contesto,
- ✓ la valutazione del rischio e il trattamento del rischio

a cui si affiancano due ulteriori fasi trasversali

- ✓ la fase di consultazione e comunicazione
- ✓ la fase di monitoraggio e riesame del sistema.

Sviluppandosi in maniera “ciclica”, in ogni sua ripartenza il ciclo deve tener conto, in un’ottica migliorativa, delle risultanze del ciclo precedente, utilizzando l’esperienza accumulata e adattandosi agli eventuali cambiamenti del contesto interno ed esterno.

#### **Analisi del contesto**

La conoscenza del contesto è fondamentale per ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all’interno dell’amministrazione per via delle specificità dell’ambiente in cui essa opera (contesto esterno) e della propria organizzazione (contesto interno).

#### **Contesto esterno**

L’analisi del contesto esterno consente a ciascuna amministrazione di definire la propria strategia di prevenzione del rischio corruttivo, tenendo conto anche delle caratteristiche del territorio e dell’ambiente in cui opera. Da un punto di vista operativo, l’analisi prevede l’acquisizione dei dati rilevanti e l’interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo. Il contesto socio – economico di riferimento della Provincia di Pescara è descritto nella corrispondente sezione del Dup, approvato con delibera consigliere n. 5 del 13/02/2025 oltre che nel presente PIAO alla sezione 1.2, documenti ai quali si rinvia. Pertanto si aggiungono nella presente sezione i soli dati relativi al contesto criminologico locale.

## Fenomeni criminosi

Nella Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia" riferita al semestre gennaio – giugno 2023, relativamente all'intero territorio della Regione Abruzzo, si riferisce che "...L'Abruzzo rientra tra i territori in cui non risultano fenomeni mafiosi autoctoni. La peculiare posizione geografica, tuttavia, lo espone all'influenza criminale di organizzazioni provenienti dalle Regioni limitrofe, in particolare dalla Campania e dalla Puglia, alle quali si aggiungono, secondo recenti evidenze investigative, organizzazioni criminali di origine calabrese. Le attività investigative degli ultimi anni avrebbero altresì documentato la presenza di gruppi criminali composti principalmente da albanesi e magrebini, nonché da soggetti di etnia rom. Questi ultimi, in particolare, sono rappresentati da nuclei familiari divenuti stanziali nel tempo sia lungo la fascia costiera, sia nell'entroterra e risultano oggetto di pregresse indagini in materia di stupefacenti, usura, etc. Si tratta dell'unico fenomeno delinquenziale locale potenzialmente in grado di evolvere in forme di criminalità organizzata più complesse. Per meglio analizzare i fenomeni criminali presenti in Abruzzo, risulta utile ripartire il territorio in due macroaree: la prima individuabile nella fascia costiera, ove risulterebbe documentata la presenza di esponenti della criminalità pugliese, calabrese, campana, di etnia rom e anche stranieri, in particolare albanesi; la seconda ricomprende l'area appenninica interna, più esposta a fenomeni d'infiltrazione nel tessuto economico da parte di proiezioni criminali laziali e campane. Nelle aree interne dell'Abruzzo risulterebbero, inoltre, presenti criminali di origine nordafricana e, anche qui, di etnia rom, i primi dediti prevalentemente allo spaccio di stupefacenti, i secondi maggiormente orientati a pratiche usuarie. In tutto il territorio abruzzese resta alta l'attenzione istituzionale, anche in termini di vigilanza e di verifica preventiva da parte delle Prefetture mediante l'impegno dei Gruppi Provinciali Interforze per il monitoraggio delle imprese interessate all'affidamento e all'esecuzione degli appalti (in considerazione dei fondi stanziati per le opere di ricostruzione pubbliche e private in seguito agli eventi sismici avvenuti nel 2009 e nel 2016/2017), nonché all'erogazione di fondi pubblici in altri settori altrettanto remunerativi, come quello della zootecnia e del turismo, particolarmente importanti per la Regione.".

Nella medesima relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento per quanto concerne la Provincia di Pescara si riferisce che "Nella città di Pescara, l'operazione "Planning", conclusa nel luglio 2022 dalla DIA e dalla Guardia di finanza di Reggio Calabria, avrebbe acclarato la presenza, in particolare nella parte costiera, di un'associazione criminale di origini calabresi che avrebbe

infiltrato i settori edile e della grande distribuzione organizzata ai fini di riciclaggio. L'indagine avrebbe tra l'altro documentato il ruolo di alcuni imprenditori reggini contigui alla cosca DE STEFANO che, mediante accordi, avrebbero permesso l'inserimento occulto della 'ndrangheta in importanti iniziative economiche sviluppate nel pescarese. Anche a Pescara, infine, si conferma la presenza di sodalizi albanesi e di etnia rom<sup>6</sup> i cui principali interessi illeciti sono rivolti al settore degli stupefacenti. I gruppi criminali di etnia rom, durante il semestre in esame, sono stati oggetto di una complessa attività investigativa antidroga che ha consentito di contestare agli indagati l'associazione di tipo mafioso. Al riguardo, il 13 aprile 2023, i Carabinieri hanno concluso l'operazione "Kivrò" con l'esecuzione di un'ordinanza di custodia cautelare<sup>7</sup> a carico di 20 appartenenti, o comunque soggetti "vicini", alla comunità rom del quartiere popolare Rancitelli. Le indagini hanno mostrato come il sodalizio, avvalendosi della forza d'intimidazione e dell'omertà che ne deriva, aveva assunto il controllo del quartiere costituendo una sorta di cartello per lo spaccio di stupefacenti con base operativa nel c.d. "ferro di cavallo". Un'altra operazione di polizia conclusa nel medesimo semestre avrebbe inoltre acclarato interessi illeciti nella città di Pescara da parte della criminalità organizzata foggiana. In particolare, il 14 marzo 2023, la Guardia di finanza ha eseguito un'ordinanza di misura cautelare a carico di 11 persone riconducibili al sodalizio mafioso MORETTI-PELLEGRINO-LANZA, accusate di trasferimento fraudolento di valori, estorsione, usura, rapina, ricettazione e lesioni, aggravati dal metodo mafioso e dall'uso delle armi. L'indagine ha disvelato l'operatività nel territorio pescarese di esponenti della mafia foggiana che, servendosi dei metodi e della fama mafiosa dell'associazione di riferimento, erogavano prestiti monetaria tassi usurari, talvolta seguiti da attività estorsive, in danno di imprenditori locali operanti nel settore della ristorazione e del commercio di autovetture di lusso".

Inoltre, secondo la classifica del Sole24Ore sull'indice della criminalità 2024 delle province italiane, Pescara è 36esima per denunce registrate ogni 100 mila abitanti (11.000 denunce) e al quarto posto per usura. Come si legge, sul quotidiano on line "ILPescara", relativamente alla classifica del Sole24Ore: "Spaccio e usura si confermano i problemi maggiori sul territorio con la provincia che si piazza al quarto posto con le due denunce di usura sperte (ogni centomila abitanti) e 18esima per denunce legate agli stupefacenti (207 quelle registrate ogni 100mila abitanti). Una posizione questa che vede nelle sottocategorie la provincia di Pescara 71esima, e in peggioramento, sulla produzione e il traffico di droga (8 le denunce), ma 17esima per lo spaccio con 142 denunce e cioè 45,5 ogni centomila abitanti (dato questo in calo rispetto al 2022).

A spiccare nella categoria "Omicidi colposi" che vede Pescara 26esima con 11 denunce (3,5 ogni 100mila abitanti) il dato relativo all'omicidio colposo da incidente da lavoro per cui la provincia è

tristemente quarta con le sue due denunce. Quarantesima invece per gli omicidi colposi da incidenti (6 le denunce ogni 100mila abitanti).

In relazione ai furti le denunce sono state 4mila 155: la provincia è quindi 48esima per furti con strappo (30 denunce) e 53esima per furti con destrezza (252 denunce); 18esima per furti di ciclomotori, 58esima per furti di auto in sosta, 27esima per furti di motocicli e 19esima per furti di autovetture. Tutti dati peggiori rispetto al 2022 così come quello relativo alle denunce per furti in abitazione (la provincia di Pescara è 62esima con 649 denunce). Unico dato in miglioramento quello dei furti negli esercizi commerciali, per cui occupa il 45esimo posto con le 313 denunce registrate.

Per quanto riguarda le rapine le denunce sono state 99 (31,7 ogni 100mila abitanti). In questo contesto Pescara si colloca al 41esimo posto per le rapine in abitazione (10 denunce) e 47esima per le rapine in esercizi commerciali (13 denunce), numeri in peggioramento, mentre diminuiscono le rapine nella pubblica via con la provincia comune 33esima con le 53 denunce sparte, e quelle in banca (2 denunce nel 2023 per un'alta posizione in classifica e cioè la quarta). Pescara è nella prima metà della classifica anche per quanto riguarda le estorsioni per cui con 58 denunce si piazza 46esima (dato peggiorato rispetto al 2022), e i danneggiamenti a seguito di incendio: 45esima con 27 denunce e anche in questo caso con numeri in crescita rispetto al 2022. La provincia è anche 43esima per denunce relative agli incendi, dato questo in calo rispetto a due anni fa.

Alta classifica infine, ma stabile, anche per le rapine negli uffici postali con, comunque, una sola denuncia, e per gli altri delitti dove la provincia resta diciottesima con le sue 2mila 821 denunce.

Infine la provincia di Pescara si trova ad oltre la metà della classifica per incendi boschivi (è 56esima), omicidi volontari consumati (82esima con una denuncia), minacce (73esima con 319 denunce), percosse (104esima con 46 denunce) e lesioni dolose (88esima con 275 denunce). Quattro infine sono state le denunce per tentato omicidio con Pescara 69esima in classifica”.

I dati riportati permettono di affermare che sebbene in Abruzzo e nella Provincia di Pescara non vi siano organizzazioni criminali autoctone, pur tuttavia i rischi di infiltrazione criminale soprattutto nel tessuto economico non sono da sottovalutare, soprattutto nel contesto di attuazione del PNRR, per cui si dovrà prestare particolare attenzione all'attuazione delle misure previste nell'ambito dell'area di rischio “contratti pubblici” e alla formazione del personale.

Con il PNA 2022, l'ANAC ha anche evidenziato che l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di

eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale. Le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 (cd. decreto antiriciclaggio) si pongono quindi nella stessa ottica di quelle di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

### **Contesto interno**

**Nell'ottica di massima semplificazione e di stretta correlazione tra i contenuti del PIAO, per un'analisi approfondita della struttura organizzativa dell'ente si fa rinvio a quanto descritto nella Sezione 3 “Organizzazione e Capitale Umano” e, per i ruoli e le responsabilità dei dipendenti, al “Regolamento di organizzazione”, approvato con Decreto del Presidente della Provincia DDP n° 127 del 18/09/2019 e ss.mm.ii.. Il regolamento è disponibile, nella sezione Trasparenza – disposizioni generali – atti generali del sito web dell’Ente.**

**Il sistema dei compiti e delle responsabilità dei soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato descritto nella parte generale della presente sezione, alla quale si rinvia e, pertanto verrà descritta nella presente sezione la mappatura dei processi.**

### **La mappatura dei processi**

L’aspetto più rilevante dell’analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la mappatura dei processi, che consente di individuare e rappresentare tutte le attività di un’organizzazione ed assume un carattere strumentale ai fini dell’identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

In aderenza a quanto previsto nell'allegato 1 del PNA 2019 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" e nell'ottica della completa implementazione del sistema di valutazione del rischio in esso previsto, con il coinvolgimento dell'intera struttura organizzativa, già a partire dalla redazione del PTCT 2020-2021 è stato elaborato un elenco completo dei processi dell’amministrazione, presupposto necessario per l’identificazione del rischio.

Relativamente alla "mappatura dei processi" l'Anac ha stabilito che occorre *"fare riferimento a tutta l'attività svolta dall’organizzazione e non solo a quei processi che sono ritenuti (per ragioni varie,*

*non suffragate da una analisi strutturata) a rischio*”, confermando con il PNA 2022 che la mappatura dei processi costituisce una parte fondamentale del contesto interno.

La descrizione analitica di ciascun processo, come indicato dall’ANAC, è stata effettuata sulla base dei seguenti elementi:

- elementi in ingresso che innescano il processo – “input”;
- risultato atteso del processo – “output”;
- sequenza di attività che consente di raggiungere l’output – le “attività”;
- responsabilità connesse alla corretta realizzazione del processo;
- tempi di svolgimento del processo e delle sue attività (nei casi in cui i tempi di svolgimento sono certi e/o conosciuti, anche in base a previsioni legislative o regolamentari);
- vincoli del processo (rappresentati dalle condizioni da rispettare nello svolgimento del processo in base a previsioni legislative o regolamentari);
- risorse del processo (con riferimento alle risorse finanziarie e umane necessarie per garantire il corretto funzionamento del processo (laddove le stesse siano agevolmente ed oggettivamente allocabili al processo);
- interrelazioni tra i processi;
- criticità del processo.

I Responsabili della struttura, sulla base di un lavoro di confronto e coordinamento continuo, con il RPCT e con il personale della Segreteria Generale, hanno analiticamente descritto ciascun processo di competenza e le relative criticità. I processi sono stati ricondotti nelle cosiddette “aree di rischio”, generali e specifiche, avendo a riferimento l’allegato 1 al PNA 2019.

### **Aree di rischio "GENERALI"**

(aree comuni alle amministrazioni ed enti, a prescindere dalla tipologia e dal comparto):

- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatari;
- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- Contratti pubblici, (ex affidamento di lavori, servizi e forniture);

- Acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e progressione del personale);
- Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- Incarichi e nomine;
- Affari legali e contenzioso.

### **Aree di rischio "SPECIFICHE"**

(ambiti di attività peculiari che rispecchiano le specificità funzionali e di contesto di ciascuna amministrazione) :

- Governo del territorio
- Pianificazione territoriale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;
- Pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad essa inerente;
- Programmazione provinciale delle reti scolastica nel rispetto della programmazione regionale;
- Gestione dell'edilizia scolastica

La mappatura dei processi è riportata in allegato 2 al PIAO “Mappatura e registro dei rischi”. Tale nuova mappatura, che risulta suscettibile naturalmente di nuove rivisitazioni e aggiornamenti, è anche pubblicata sul sito della Provincia in “Amministrazione trasparente - Attività e procedimenti – tipologie di procedimenti”.

### **La valutazione del rischio**

Secondo il PNA, la valutazione del rischio è una macro- fase del processo di gestione del rischio, che si compone di tre stadi:

1. L'identificazione degli eventi rischiosi;
2. L'analisi del rischio;

### 3. La ponderazione.

#### **L'identificazione degli eventi rischiosi**

Durante la mappatura dei processi/attività, con l'ausilio delle fonti informative suggerite dall'Anac è stata effettuata la fase di **identificazione del rischio dei processi/attività**.

Infatti, sono stati individuati gli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi in relazione ai processi nel loro complesso o a singole fasi dei processi (attività), di pertinenza di ogni Settore/Servizio della Provincia.

In tale fase, è stato associato al processo o all'attività il rischio connesso, con utilizzo di varie fonti informative (le risultanze dell'analisi del contesto interno ed esterno, le risultanze dell'analisi della mappatura dei processi, la presenza o l'assenza di casi giudiziari, la presenza o l'assenza di segnalazioni, le risultanze dell'attività di monitoraggio svolta dal RPCT e delle attività svolte da altre strutture di controllo interno, le esemplificazioni dell'Anac per il comparto di riferimento, il registro di rischi realizzato da altre amministrazioni simili e, soprattutto, le interviste con i Dirigenti e i responsabili di incarichi di Elevata Qualificazione della Provincia di Pescara).

**Nello specifico, si è pervenuti all'identificazione del rischio, attraverso il seguente percorso logico:**

- a) definizione dell'oggetto di analisi;
- b) definizione e selezione delle tecniche di identificazione e delle fonti informative;
- c) individuazione dei rischi associabili all'oggetto di analisi e loro formalizzazione nel PTPCT, ora sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO.

#### **Oggetto dell'analisi**

La Provincia di Pescara, avendo realizzato una mappatura dei processi abbastanza dettagliata in cui vengono descritte spesso anche le attività del processo, ha identificato i rischi in maniera dettagliata. Gli eventi rischiosi, infatti, sono collegati alle attività del processo, al fine di poter definire misure differenziate e azioni di monitoraggio specifiche. In alcuni casi, è stata effettuata la sola mappatura per processi poiché è la stessa Anac a consentire che vi sia un minore dettaglio per quei processi in

cui a seguito di adeguate e rigorose valutazioni svolte nei precedenti PTPCT, il rischio corruttivo sia stato ritenuto basso e per i quali non si siano manifestati nel frattempo situazioni critiche.

### **Definizione e selezione delle tecniche di identificazione e delle fonti informative**

Nell'identificazione degli eventi rischiosi si è ritenuto di utilizzare una pluralità di tecniche e prendere in considerazione il più ampio numero possibile di fonti informative. E' stata preferita un'applicazione congiunta delle diverse tecniche al fine di superare i limiti intrinseci di ciascuna di esse.

Innanzitutto, le identificazioni degli eventi rischiosi sono avvenute durante la fase di mappatura dei processi/attività, attraverso un lavoro di stretta collaborazione e condivisione tra il RPCT e il personale responsabile dei processi/attività dell'Ente. Le conoscenze e le esperienze dei responsabili e, in genere, del personale, e di tutti quei soggetti che a qualunque titolo sono coinvolti nel processo stesso, hanno consentito una corretta identificazione e descrizione degli eventi rischiosi.

Altre fonti informative per pervenire all'identificazione dei rischi nei processi/attività sono stati:

- i casi giudiziari e altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in altre amministrazioni o enti simili alla provincia di Pescara, non avendo avuto riscontri all'interno dell'ente di casi di corruzione;
- il registro dei rischi realizzato da altre amministrazioni, simili per tipologia e complessità organizzativa;
- le risultanze dell'attività di monitoraggio svolta dal RPCT e delle attività svolte nell'ambito dei controlli di regolarità amministrativa. Anche se nelle suddette attività di monitoraggio non sono stati mai riscontrati casi di corruzione. In provincia di Pescara, inoltre, non sono mai pervenute segnalazioni ricevute tramite il canale del *whistleblowing*;
- le risultanze dell'analisi del contesto interno ed esterno riportate nel Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza della Provincia di Pescara;
- le esemplificazioni elaborate dall'Autorità, soprattutto relativamente all'attività contrattuale

### **Individuazione e formalizzazione dei rischi**

All'esito delle attività appena descritte, la Provincia di Pescara ha quindi creato il "Registro degli eventi rischiosi", nel quale sono stati associati ai processi/attività i relativi eventi rischiosi. La

metodologia sopra descritta andrà quindi utilizzata per l'individuazione di nuovi eventi rischiosi, che dovessero ravvisarsi rispetto ai processi o attività già analizzati o rispetto a nuovi processi/attività.

## **L'analisi del rischio**

L'analisi del rischio costituisce una fase cruciale della valutazione del rischio poiché consente di comprendere le cause del verificarsi di eventi rischiosi e, conseguentemente, di determinare le migliori modalità per prevenirli, creando i presupposti per l'individuazione delle misure di prevenzione più idonee.

L'analisi del rischio si è svolta, come indicato nel PNA 2019, attraverso

### **1. l'analisi dei fattori abilitanti**

In tale fase si è cercato di comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l'esame dei **"fattori abilitanti degli eventi corruttivi"** ovvero i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione", che possono essere molteplici e combinarsi tra loro.

### **2. la stima del livello di esposizione al rischio.**

In tale fase sono stati individuati i processi e le attività sui quali concentrare le misure di trattamento ed il monitoraggio del RPCT. L'analisi è stata attuata rispettando i principi del PNA ed in particolare il criterio generale di "prudenza" che consente di evitare la sottostima del rischio.

La stima del livello di esposizione al rischio si è sviluppata attraverso:

- **la scelta dell'approccio valutativo**, che può essere qualitativo, quantitativo o misto. 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 in termini numerici. **La Provincia di Pescara**, in aderenza ai suggerimenti dell'Anac, **ha optato per l'analisi di tipo qualitativo del rischio**, con una scala di misurazione ordinale (alto, medio, basso), per la misurazione degli indicatori di rischio associati ad una data attività o processo;

- **l'individuazione dei criteri di valutazione.** L'Anac ritiene che i “criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti”.

**Sulla base di quanto proposto dall'Anac, la Provincia di Pescara ha stimato l'esposizione al rischio dei processi/attività in base ai seguenti indicatori:**

- ✓ livello di interesse “esterno”: la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- ✓ grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- ✓ manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
- ✓ opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
- ✓ livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;
- ✓ grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

- **La misurazione del livello di esposizione al rischio e la formulazione di un giudizio sintetico.** Per la misurazione degli singoli indicatori di rischio associati ad una data attività o processo, avendo scelto l'analisi di tipo qualitativo del rischio, è stata utilizzata la scala di misurazione ordinale (alto, medio, basso). Ove non si è ravvisato alcun rischio è stata utilizzata la sigla RN. Per la formulazione del giudizio sintetico finale, come suggerito dall'Anac, partendo dalla misurazione dei singoli indicatori è stata data una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio. **Tale valutazione non costituisce la media delle valutazioni dei singoli indicatori, ma dà**

**prevalenza al giudizio qualitativo e spesso fa riferimento al valore più alto nella stima dell'esposizione al rischio.**

| Livello di rischio              | sigla |
|---------------------------------|-------|
| Alto                            | A     |
| Medio                           | M     |
| Basso                           | B     |
| Nullo (non si ravvisano rischi) | RN    |

Sulla base degli indicatori di rischio, i Responsabili di Settore/Servizio coordinati dal RPCT della Provincia di Pescara, hanno effettuato la valutazione del rischio dei processi e delle attività di competenza. In base al criterio di prudenza, il RPCT della Provincia di Pescara ha vagliato le valutazioni dei Responsabili per evitare sottostime dei rischi. L'autovalutazione è stata effettuata tenendo conto dei dati oggettivi (ad es. dati sui precedenti giudiziari e/o procedimenti disciplinari, segnalazioni pervenute, ulteriori dati utili ricavabili dai controlli interni o da articoli di giornali).

**Nella scheda relativa alla valutazione del rischio, sono stati presi in considerazione i “fattori abilitanti al rischio” di seguito indicati**, ovvero i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione", che possono essere molteplici e combinarsi tra loro, scegliendo tra quelli sotto riportati:

1. mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli: in fase di analisi andrà verificato se presso l'amministrazione siano già stati predisposti – ma soprattutto efficacemente attuati – strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;
2. mancanza di trasparenza;
3. eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
4. esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
5. scarsa responsabilizzazione interna;
6. inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
7. inadeguata diffusione della cultura della legalità;
8. mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

**Per la misurazione del rischio, a ciascun indicatore di rischio è stato associato un valore Alto (A), Medio (M), Basso (B), in accordo con la corrispondente descrizione della tabella che segue:**

| N. | INDICATORE                                                                                                                             | LIVELLO DI RISCHIO | DESCRIZIONE                                                                                                                                                                        |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | <b>INTERESSE ESTERNO</b><br><br>quantificati in termini di entità del beneficio anche economico per i destinatari del processo         | Alto               | Il processo dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari                                                                                          |
|    |                                                                                                                                        | Medio              | Il processo dà luogo a modesti benefici economici o di altra natura per i destinatari                                                                                              |
|    |                                                                                                                                        | Basso              | Il processo dà luogo a benefici economici o di altra natura per i destinatari con impatto scarso o irrilevante                                                                     |
| 2  | <b>DISCREZIONALITA'</b><br><br>focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti; esprime l'entità del | Alto               | Ampia discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza        |
|    |                                                                                                                                        | Medio              | Apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza |

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |       |                                                                                                                                                                   |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata all'emergenza                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Basso | Modesta discrezionalità sia in termini di definizione degli obiettivi sia in termini di soluzioni organizzative da adottare ed assenza di situazioni di emergenza |
| 3 | <b>MANIFESTAZIONE DI EVENTI CORRUTTIVI IN PASSATO NEL PROCESSO/ATTIVITÀ ESAMINATA:</b><br>Il verificarsi di eventi corruttivi nell'ente legati al processo/attività aumentano il rischio. Se si ha conoscenza (dai giornali o dai servizi radio televisivi) che all'attività sono stati ricondotti episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione, <b>il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi.</b> | Alto  | Un articolo e/o servizio negli ultimi<br><br>tre anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa<br><br>qualità dei servizi o corruzione              |
|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Medio | Un articolo e/o servizio negli ultimi<br><br>cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa<br><br>qualità dei servizi o corruzione           |
|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Basso | Nessun articolo e/o servizio negli<br><br>ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione,<br><br>scarsa qualità dei servizi o corruzione       |
|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Alto  | Il processo è stato oggetto nell'ultimo anno di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati,                                                        |

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | <p><b>OPACITÀ DEL PROCESSO,</b></p> <p>misurato attraverso solleciti scritti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, le richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, gli eventuali rilievi da parte dell’OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza</p> |       | <p>richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, e/o rilievi da parte dell’OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza</p>                                                                                                                       |
|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Medio | <p>Il processo è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, e/o rilievi da parte dell’OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza</p>       |
|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Basso | <p>Il processo non è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, né di rilievi da parte dell’OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza</p> |
|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Alto  | <p>Totale assenza di collaborazione del responsabile del processo o dell’attività nella costruzione,</p>                                                                                                                                                                                          |

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |       |                                                                                                                                                                                                                                          |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5 | <b>COLLABORAZIONE DEL RESPONSABILE DEL PROCESSO O DELL'ATTIVITÀ NELLA COSTRUZIONE, AGGIORNAMENTO E MONITORAGGIO DEL PIANO</b><br>la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischio. |       | aggiornamento e monitoraggio del piano riscontrabile nonostante i solleciti del RPCT                                                                                                                                                     |
|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Medio | Scarsa collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano riscontrabile dai solleciti del RPCT                                                                       |
|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Basso | collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano che non hanno comportato solleciti da parte del RPCT                                                              |
| 6 | <b>ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE SIA GENERALI SIA SPECIFICHE PREVISTE DAL PTPCT PER IL PROCESSO/ATTIVITÀ</b><br>desunte dai monitoraggi effettuati                                                                                                                                                 | Alto  | Il responsabile del processo ha effettuato il<br><br>monitoraggio con consistente ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure<br><br>dichiarato e trasmettendo in ritardo le integrazioni richieste |
|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Medio | Il responsabile del processo ha effettuato il monitoraggio puntualmente o con lieve ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato ma trasmettendo nei termini le integrazioni richieste    |

|  |  |       |                                                                                                                                                                                        |
|--|--|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | Basso | Il responsabile del processo ha effettuato il monitoraggio puntualmente, dimostrando in maniera esaustiva attraverso documenti e informazioni circostanziate l'attuazione delle misure |
|--|--|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**Le risultanze della stima di valutazione del rischio dei processi/attività della Provincia di Pescara sono riportate nell'Allegato 2) denominato “Mappatura dei processi e registro rischi”.**

Di seguito, sulla base di quanto emerso nella stima di valutazione del rischio di cui all'Allegato 2), si associa alle aree di rischio il livello di rischio partendo da quello prevalente.

| AREA DI RISCHIO                                                                                                                    | Livello di rischio   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario | Basso - Alto - Medio |
| Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario      | Medio - alto         |
| Contratti pubblici, (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)                                                                | Alto-Medio- Basso    |
| Acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e progressione del personale)                                               | Medio – Basso- Alto  |
| Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio                                                                               | Alto – Medio -Basso  |
| Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni                                                                                         | Medio – Basso - Alto |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Incarichi e nomine                                                                                                                                                                                                                                                                        | Medio –Alto-Basso  |
| Affari legali e contenzioso                                                                                                                                                                                                                                                               | Medio-Alto         |
| Governo del territorio                                                                                                                                                                                                                                                                    | Basso- Medio       |
| Pianificazione territoriale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell’ambiente, per gli aspetti di competenza                                                                                                                                                                 | Alto-Medio-Basso   |
| Pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad essa inerente | Alto –Medio -Basso |
| Programmazione provinciale delle rete scolastica nel rispetto della programmazione regionale                                                                                                                                                                                              | Medio              |
| Gestione dell’edilizia scolastica                                                                                                                                                                                                                                                         | Alto –Medio -Basso |

### **La ponderazione del rischio**

Nella fase di ponderazione del rischio, prendendo a riferimento le risultanze dell’analisi del rischio, sono state stabilite le azioni da intraprendere per ridurre l’esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi. Relativamente alle azioni da intraprendere, si è deciso di mantenere attive le misure già esistenti ritenute efficaci nel ridurre l’esposizione dei processi/attività alla corruzione.

### **Il trattamento del rischio: individuazione e programmazione delle misure.**

Il trattamento del rischio consiste nell’individuare e valutare le misure per neutralizzare o, almeno, ridurre, il rischio di corruzione. Le misure devono essere descritte in modo puntuale e ricondotte alle tipologie indicate dall’Anac, che suggerisce le seguenti tipologie di misure che possono essere individuate sia come generali che specifiche, nello specifico:

- *controllo;*

- *trasparenza;*
- *definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;*
- *regolamentazione;*
- *semplificazione;*
- *formazione;*
- *sensibilizzazione e partecipazione;*
- *rotazione;*
- *segnalazione e protezione;*
- *disciplina del conflitto di interessi;*
- *regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di interessi particolari” (lobbies).*

Ciascuna categoria di misura può dare luogo, in funzione delle esigenze dell'organizzazione, a misure sia “generali” che “specifiche”. Come esemplificato dall'Anac, una misura di trasparenza, può essere programmata come misura “generale” o come misura “specificata”. Essa è generale quando insiste trasversalmente sull'organizzazione, al fine di migliorare complessivamente la trasparenza dell'azione amministrativa (es. la corretta e puntuale applicazione del D.lgs. 33/2013), è, invece, specifica, in risposta a specifici problemi di scarsa trasparenza rilevati tramite l'analisi del rischio trovando, ad esempio, modalità per rendere più trasparenti particolari processi prima “opachi” e maggiormente fruibili informazioni sugli stessi.

Le misure devono essere adeguate, capaci di neutralizzare i fattori abilitanti il rischio, sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo e devono presentare indicatori di monitoraggio.

La seconda fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello di programmare le misure di prevenzione individuate nella fase precedente. Detta fase è un elemento centrale del PTPCT, ora sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO, di ciascuna amministrazione, in assenza del quale il Piano stesso non sarebbe rispondente alle caratteristiche individuate dall'art. 1, comma 5, lettera a), della Legge n. 190/2012. Secondo il PNA, la programmazione delle misure deve essere realizzata considerando i seguenti elementi descrittivi:

- fasi o modalità di attuazione della misura
- tempistica di attuazione della misura o delle sue fasi
- responsabilità connesse all'attuazione della misura
- indicatori di monitoraggio e valori attesi

### 02.03.03 MISURE GENERALI

#### MISURE SPECIFICHE

##### Misure generali

Le misure già esistenti nella sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO della Provincia di Pescara 2024-2026, si sono dimostrate adeguate rispetto alla neutralizzazione del rischio o alla sua mitigazione nonché ai suoi fattori abilitanti e rispondenti alle caratteristiche organizzative dell’Ente.

Di seguito vengono specificate sia le **misure generali trasversali** riferite all'intera attività della Provincia di Pescara che le misure specifiche riferite a determinati processi e attività. Tali misure già adottate richiedono in ogni caso la verifica della loro corretta e continua attuazione nel tempo, attraverso il monitoraggio ed eventuali interventi correttivi.

#### MISURE GENERALI

- a) Trasparenza
- b) Codice di Comportamento
- c) Formazione del personale
- d) Rotazione ordinaria del personale
- e) Rotazione straordinaria del personale
- f) Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi
- g) Inconferibilità e incompatibilità. Conferimento degli incarichi dirigenziali
- h) Cumulo di Impieghi ed Incarichi, art. 53, D.Lgs. 165/01 smi.
- i) Controlli precedenti penali per formazione commissioni, per attribuzioni incarichi e assegnazioni agli uffici
- j) Divieto incarichi dopo la cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage)
- k) La Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)
- l) Applicazione dei patti di integrità e protocolli di legalità specifici
- m) Il sistema dei controlli interni
- n) Meccanismi di formazione delle decisioni - informatizzazione degli atti
- o) Il Rispetto dei termini dei procedimenti

#### a) TRASPARENZA

Il 14 marzo 2013, in esecuzione alla delega contenuta nella legge 190/2012 (articolo 1 commi 35 e 36), è stato approvato il decreto legislativo 33/2013 di “**Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni**”. Con il d.lgs. numero 97/2016 è stata modificata sia la legge “anticorruzione” che il “decreto trasparenza”.

L’ANAC con la delibera n. 1310 del 28/12/2016 avente ad oggetto “*Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*” e con determinazione n. 1309 del 28/12/2016 avente ad oggetto “*Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti previsti all’accesso civico di cui all’art. 5 co. 2 del D.Lgs 33/2013*”, indica le azioni a supporto dell’implementazione dei vari istituti che, ricordiamolo, sono:

- *l’istituto dell’accesso civico, estremamente potenziato rispetto alla prima versione del decreto legislativo 33/2013;*
- *l’Amministrazione Trasparente, cioè la pubblicazione, sull’apposita sezione del sito internet della sezione della Provincia, di documenti, informazioni e dati concernenti l’organizzazione e l’attività delle pubbliche amministrazioni.*

Questi due istituti sono senza dubbio la misura più concreta ed utile al fine dell’implementazione della cultura e delle buone pratiche contro la corruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012.

L’articolo 1 del d.lgs. 33/2013, rinnovato dal d.lgs. 97/2016 prevede infatti:

*“La trasparenza 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.”.*

L’ANAC dispone che la definizione delle misure organizzative per l’attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza sia parte irrinunciabile dei piani dell’ente.

Come già detto, a seguito della cancellazione del programma triennale per la trasparenza e l’integrità, ad opera del decreto legislativo 97/2016, l’individuazione delle modalità di attuazione

della trasparenza è parte integrante del PTPC, ora Sezione Rischi e Corruttivi e trasparenza e viene descritta, di seguito, nel paragrafo 02.03.04 sulla TRASPARENZA.

#### **b) CODICE DI COMPORTAMENTO**

L'articolo 54 del decreto legislativo 165/2001, ha previsto che il Governo definisse un "*Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni*".

Tale Codice di comportamento deve 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 16 aprile 2013 è stato emanato il DPR 62/2013 recante il suddetto Codice di comportamento.

Il comma 3 dell'articolo 54 del decreto legislativo 165/2001, dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento "*con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione*".

Questa Provincia, a seguito delle modifiche al D.P.R. 62/2013 apportate dal D.P.R. n. 81 del 13 giugno 2023, che ha introdotto i due nuovi articoli 11 bis e 11 ter, sull'utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media e ha modificato gli articoli 12, 13, 15 e 17, ha aggiornato il proprio Codice di comportamento con Decreto del Presidente della Provincia di Pescara n. 124 del 3/12/2024, abrogando il Codice di comportamento approvato con Decreto del Presidente n. 29 del 10 marzo 2022, che aveva abrogato il precedente codice adottato con deliberazione della Giunta Provinciale n. 144 del 30 dicembre 2013.

#### **c) FORMAZIONE**

L'importanza che la formazione del personale degli Enti Locali assume nell'ambito dei processi di cui al presente Piano riveste una sempre maggiore rilevanza, ancor più in virtù del radicale processo di trasformazione del ruolo delle Province, nonché delle specifiche e molteplici competenze richieste al Segretario Generale, ai Dirigenti e più in generale allo stesso personale dipendente, con la connessa necessità di un costante aggiornamento sulle continue novità normative. In tale direzione, interviene specificamente la Legge n. 190/2012, prevedendo una formazione continua e puntuale dei dipendenti in materia di prevenzione della corruzione.

L'aspetto formativo deve definire le buone prassi per evitare fenomeni corruttivi attraverso i principi della trasparenza dell'attività amministrativa, le rotazioni di dirigenti e funzionari e la parità di trattamento.

Inoltre, la formazione deve indicare le modalità per segnalare eventuali fenomeni corruttivi da parte dei dipendenti garantendo, per quando possibile, la riservatezza dell'informazione.

L'obiettivo è quello di creare quindi un sistema organizzativo di contrasto della corruzione, fondato sia sulle prassi amministrative che sulla formazione del personale.

Le azioni di prevenzione della corruzione necessitano di percorsi formativi che sviluppino e migliorino le competenze individuali e la capacità del sistema organizzativo dell'Ente al fine di assimilare una buona cultura della legalità traducendola nella quotidianità dei processi amministrativi e delle proprie azioni istituzionali. La formazione verterà anche su temi della legalità e dell'etica nonché su qualsivoglia materia, non compresa sul Piano della formazione dell'Ente, che venga indicata dal Responsabile per l'anticorruzione ovvero dai dirigenti.

La formazione è strutturata su due livelli:

- **livello generale**, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- **livello specifico**, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

Il bilancio di previsione annuale deve prevedere, in sede di previsione oppure in sede di variazione o mediante appositi stanziamenti nel PEG, gli opportuni interventi di spesa finalizzati a garantire la formazione.

Per l'anno 2024, la Provincia di Pescara ha aderito a iniziative formative in materia di anticorruzione e trasparenza organizzate da enti privati, che hanno consentito la formazione dei dipendenti dell'Ente. Per l'anno 2025 e successivi, l'Ente si impegna a far partecipare i propri dipendenti che operano in settori particolarmente esposti al rischio corruzione alle iniziative formative erogate da enti pubblici o privati. Inoltre, con la precisa finalità di assicurare un adeguato livello formativo sia in favore dei Dirigenti dell'Ente che del personale dagli stessi individuato, il RPCT si impegna ad organizzare specifica formazione su aggiornamenti in materia.

#### **d) ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE**

Si intende adeguare l'ordinamento dell'Ente alle previsioni di cui all'art. 16, comma 1, lett. I-quater) del decreto legislativo 165/2001, in modo da assicurare la prevenzione della corruzione mediante la tutela anticipata, pertanto, quando e dove possibile, sarà prevista la sostituzione, per rotazione tra gli incarichi, di tutti i responsabili di settore. Nello specifico:

Dirigenti:

- rotazione ogni tre anni di tutti i dirigenti a decorrere dalla scadenza degli incarichi, attuata con decreto del Presidente.  
Si segnala che nell'anno 2024, non vi sono stati i presupposti per la rotazione degli incarichi, non essendo decorsi i tre anni dall'incarico.

Dipendenti:

- rotazione ogni tre anni dei dipendenti che costituiscono le figure apicali (di categoria giuridica D) nei servizi particolarmente esposti al rischio di fenomeni di corruzione. Saranno esclusi gli incaricati di alte professionalità/elevata qualificazione non fungibili – con particolare riferimento a strutture autonome non ricomprese nelle aree di attività – Ufficio Avvocatura e Polizia Provinciale -.
- La rotazione sarà disposta con atto del dirigente se la rotazione interverrà tra uffici e/o servizi dello stesso settore, del Segretario Generale (concordata con i dirigenti) se la rotazione interverrà tra uffici appartenenti a diverse aree. Verranno osservati i seguenti criteri:
- rotazione, ogni tre anni, per il personale che riveste la qualifica apicale del servizio, appartenente, quindi, alle categorie giuridiche D;
- la rotazione dei dipendenti interesserà la figura apicale del servizio ed eventualmente altre figure oggetto di valutazione specifica, di concerto tra il Dirigente e il Segretario Generale, e in ogni caso il numero dei dipendenti non dovrà superare il 20% della dotazione organica del servizio, applicando criteri di gradualità e tenendo conto delle caratteristiche ed attitudini dei dipendenti;
- per la Polizia Provinciale, in virtù della infungibilità che caratterizza i suoi dipendenti, la rotazione potrà avvenire solamente tra uffici/servizi appartenenti allo stesso Servizio.

Al momento però va dato atto che a seguito della riforma delle Province, la dotazione organica dell'ente è assai limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione, in quanto non esistono figure professionali perfettamente fungibili.

In ogni caso, come già suggerito dall'Anac (PNA 2016, PNA 2018) e ribadito nell'allegato 2 del PNA 2019 qualora non sia possibile applicare la “misura”, occorre operare scelte organizzative e adottare altre misure di natura preventiva con effetti analoghi. In particolare dovrebbero essere sviluppate altre misure organizzative di prevenzione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione, a cominciare, ad esempio, da quelle di trasparenza.

A tale proposito, il Dirigente dovrà prevedere modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione delle attività fra i dipendenti di uno stesso settore e “adottare modalità operative che

favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività o ancora l'articolazione delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni". A ciò si aggiunga che, soprattutto nelle aree a rischio, la responsabilità del procedimento deve essere assegnata ad un soggetto diverso dal Dirigente, cui compete l'adozione del provvedimento finale.

#### e) **ROTAZIONE STRAORDINARIA DEL PERSONALE**

I Dirigenti dispongono, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. l quater, del D.lgs. n. 165/2001, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva (**cd. rotazione straordinaria**), informandone preventivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione.

L'ANAC , con la delibera n. 215 del 26 marzo 2019 avente ad oggetto "*Linee Guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 6 comma 1, lett.l – quater, del d.lgs.n.165 del 2001*", rivedendo le indicazioni precedentemente fornite con l'Aggiornamento al PNA 2018, ha ritenuto che l'espressione "avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva" di cui all'art. 16 co.1, lett.l-quater del d.lgs.165/2001, non può che intendersi riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art.335 c.p.p.. "*Ciò in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale. (...) La misura deve essere applicata non appena l'Amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale. (...) Considerato che l'Amministrazione può venire a conoscenza dello svolgimento del procedimento penale anche relativamente alle sue diverse fasi, si deve ritenere che il provvedimento debba essere adottato (con esito positivo o negativo, secondo le valutazioni che l'amministrazione deve compiere) sia in presenza del solo avvio del procedimento, sia in presenza di una vera e propria richiesta di rinvio a giudizio (...)*".

Il PNA 2019 rinvia a quanto analiticamente previsto dalla citata delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019, che intende ivi integralmente richiamata, ed alla quale fa riferimento anche la Provincia di Pescara.

Si sottolinea, inoltre, che nel Codice di comportamento della Provincia di Pescara, è previsto l'obbligo per il dipendente di informare tempestivamente l'amministrazione se, nei suoi confronti, sia stata attivata l'azione penale.

#### **f) OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI**

Con l'articolo 1, comma 41, della Legge 190/2012, è stato introdotto l'art. 6-bis della Legge 241/90, in base al quale "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale".

In merito occorre anche ricordare l'art. 6, c. 2 "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse", e l'art. 7 "Obbligo di astensione", del DPR 16 aprile 2013, n. 62, recante "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

La violazione sostanziale delle richiamate disposizioni comporta l'illegittimità dell'atto adottato, oltre all'avvio dei procedimenti disciplinari volti all'accertamento delle specifiche responsabilità dei dipendenti coinvolti.

Qualora si configuri un conflitto di interesse diretto, anche potenziale, in capo ad un Dirigente dell'Ente, l'ipotesi di conflitto deve essere estesa anche nei confronti dei suoi stretti collaboratori, ed in tali casi l'assunzione del provvedimento, ovvero degli atti consequenziali, deve essere demandata al Segretario Generale, ovvero ad altro Dirigente all'uopo incaricato, fatte salve le specifiche disposizioni in materia di cui al vigente Regolamento di Organizzazione, adottato con Decreto del Presidente della Provincia DDP n° 127 del 18/09/2019 e ss. mm.ii..

Con l'intento di ridurre il citato rischio di conflitto di interessi, i dirigenti provvedono a riportare, su tutti gli atti, la seguente dicitura:

**"Il sottoscritto, consapevole delle sanzioni penali cui incorre nel caso di dichiarazione mendace o contenente dati non rispondenti a verità, come stabilito dall'art.76 del DPR n. 445/2000, ai sensi di quanto previsto dall'art. 47 del medesimo DPR, dichiara di non trovarsi in una situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, così come peraltro disposto dagli artt. 6, comma 2 e 7, del Codice di Comportamento".**

#### **g) INCONFERIBILITA' – INCOMPATIBILITA'. CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI**

Questa Provincia applica la puntuale ed esaustiva disciplina prevista dagli articoli 50 commi 10, 107 e 109 del TUEL e dagli articoli 13 – 27 del decreto legislativo 165/2001 e smi., oltre alle

disposizioni del decreto legislativo 39/2013 ed in particolare l'articolo 20 rubricato: *dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità*.

L'attribuzione degli incarichi avviene pertanto nel rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi (d.lgs. n. 39/2013).

In attuazione dell'art. 3 e dell'art. 20 del decreto legislativo, nella sezione Amministrazione trasparente del Sito istituzionale sotto la voce Dirigenti sono pubblicate le dichiarazioni sottoscritte dagli interessati sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico. Le dichiarazioni rese sono verificate dall'ufficio competente almeno per il 30% e, se necessario, anche con richiesta agli incaricati delle dichiarazioni dei redditi degli anni precedenti e acquisizione del casellario giudiziale.

**h) DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCOMPATIBILITA', CUMULO DI IMPIEGHI ED INCARICHI ,  
ART. 53, D.Lgs. 165/01 smi.**

Ulteriore e specifica misura di prevenzione della corruzione, è rappresentata dalla verifica del rispetto delle disposizioni di cui all'art. 53, del D.Lgs. 165/2001 smi.

In merito, si evidenzia che la disciplina per l'incompatibilità nel pubblico impiego è una diretta derivazione del dovere di esclusività della prestazione lavorativa del pubblico dipendente, che garantisce l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa e che si sostanzia nel dovere del dipendente di dedicare esclusivamente all'ufficio la propria attività lavorativa, senza distrazione di energie in attività estranee a quelle attinenti al rapporto di impiego. Attraverso il dovere di esclusività, l'amministrazione persegue l'interesse ad assicurarsi integralmente le energie lavorative dei propri dipendenti, evitando possibili conflitti di interesse fra quelli della pubblica amministrazione e quelli afferenti ad altri soggetti, pubblici o privati, presso i quali il dipendente dovesse prestare la propria opera, inibendo in tal modo la formazione di centri di interesse alternativi rispetto all'ufficio pubblico cui lo stesso dipendente appartiene.

Procedura di autorizzazione. Prima di dare avvio all'attività oggetto di richiesta, il dipendente è tenuto ad acquisire l'autorizzazione espressa da parte dell'Amministrazione. A tal proposito si fa riferimento al vigente regolamento interno denominato "Regolamento per la disciplina degli incarichi interni ed esterni del personale dipendente della Provincia di Pescara" approvato con Decreto del Presidente della Provincia n. 114 in data 11 dicembre 2015, con gli allegati moduli di richiesta dell'autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni sia per i Dirigenti che per il personale non dirigenziale.

La Provincia di Pescara, sulla richiesta di autorizzazione deve pronunciarsi entro il termine di 30 giorni dalla ricezione della richiesta stessa; decorso il termine di 30 giorni, l'autorizzazione, se richiesta per incarichi da conferirsi da amministrazioni pubbliche, si intende accordata mentre in ogni altro caso si intende non accolta.

Sul sito web della Provincia alla sezione "Amministrazione trasparente" sono pubblicati gli incarichi conferiti ai dipendenti debitamente autorizzati all'attività extra istituzionale. Nel caso di segnalazioni sono inoltre previsti controlli sulla dichiarazione dei redditi.

**i) CONTROLLI SUI PRECEDENTI PENALI PER FORMAZIONE COMMISSIONI, PER L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI E PER L'ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI**

La legge 190/2012 ha introdotto delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, che anticipano la tutela al momento della formazione degli organi deputati ad assumere decisioni e ad esercitare poteri nelle amministrazioni.

L'articolo 35-bis del decreto legislativo 165/2001 pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

La norma in particolare prevede che coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale:

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

Pertanto, ogni commissario e/o responsabile all'atto della designazione sarà tenuto a rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra.

Gli uffici competenti verificheranno la veridicità del 30% delle suddette dichiarazioni.

j) DIVIETO INCARICHI DOPO LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGE)

La legge 190/2012 ha integrato l'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001 con un nuovo comma il 16-ter per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del suo rapporto di lavoro.

La norma vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Eventuali contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli.

È fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione, per poi ottenere contratti di lavoro/collaborazione presso imprese o privati con cui entra in contatto.

La norma limita la libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "*convenienza*" di eventuali accordi fraudolenti.

L'Ente ha previsto l'inserimento di tali clausole nei bandi di gara e nei conseguenti contratti.

Ogni concorrente e ogni contraente/appaltatore all'atto, rispettivamente, della partecipazione o della stipulazione, deve rendere una dichiarazione, ai sensi del DPR 445/2000, circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 e smi. Si prevede, su segnalazione, la richiesta all'Agenzia delle Entrate della dichiarazione dei redditi del dipendente cessato.

L'ANAC, con l'intento di fornire indirizzi interpretativi e operativi sui profili sostanziali e sanzionatori attinenti al divieto di pantouflage, in parte già esaminati nel PNA 2019 e nel PNA 2022, ha ritenuto di emanare, con Delibera n. 493 del 25 settembre 2024, le "Linee Guida n. 1 in tema di c.d. divieto di pantouflage art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001". A tali linee guida, integrative di quanto indicato già nel PNA 2022, fa riferimento anche la Provincia di Pescara, in quanto servono ad orientare "*ancor meglio le amministrazioni/enti nella individuazione di misure di prevenzione del pantouflage*".

#### **k) TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (WHISTLEBLOWER)**

A norma dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, come modificato dalla L. n. 179/2017, il pubblico dipendente che, “nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione”, segnala al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, oppure all'ANAC, o all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile, “condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione”.

La predetta disposizione accorda al whistleblower le seguenti garanzie:

- a) la tutela dell'anonimato;
- b) il divieto di discriminazione;
- c) la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso.

L'art. 54-bis delinea una “protezione generale ed astratta” che, secondo ANAC, deve essere completata con concrete misure di tutela del dipendente. Tutela che, in ogni caso, deve essere assicurata da tutti i soggetti che ricevono la segnalazione. Il PNA impone alle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1 co. 2 del d.lgs. 165/2001, l'assunzione dei “necessari accorgimenti tecnici per dare attuazione alla tutela del dipendente che effettua le segnalazioni”. Le misure di tutela del whistleblower devono essere implementate, “con tempestività”, attraverso il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC).

In merito, la Provincia di Pescara, in attuazione delle indicazioni fornite dall'ANAC con determinazione n. 6 del 28.04.2015 “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (C.D. whistleblower)”, con decreto del Presidente n. 104 del 2/12/2015 ha approvato il “Regolamento del procedimento di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”, nel quale vengono assicurate le misure cautelari a tutela del dipendente. Tale regolamento rimane in vigore per le parti che non contrastano con la normativa di cui alla citata legge n. 179/2017. A ciò si aggiunga che, in attuazione di quanto previsto dal comma 5 del suddetto art. 54-bis, l'ANAC con delibera n. 469 del 9 giugno 2021 ha approvato le nuove "Linee Guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un

rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001", consultabili sul sito dell'Autorità e al quale occorre far riferimento, per tutto quanto non definito in questa sede. Inoltre, si fa rinvio alle disposizioni normative vigenti e alla deliberazione ANAC n. 690 del 1/07/2020 con cui è stato approvato il “ Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art.54 -bis del decreto legislativo n.165 /2001”. Tale regolamento è entrato in vigore il 3 settembre 2020.

Si precisa che la Provincia di Pescara ha attivato un sistema informativo dedicato con garanzia della riservatezza, presente sul sito della Provincia, nella sezione Amministrazione trasparente,- Altri contenuti – Prevenzione della corruzione – Segnalazioni di illecito whistleblower, utilizzabile dal dipendente che ritenga opportuno denunciare fenomeni corruttivi. L'accesso alla predetta piattaforma avviene collegandosi al seguente link: <https://provinciapescara.whistleblowing.it/#/>.

Al medesimo scopo, risulta attiva anche la casella di posta elettronica: [segnalazioni@provincia.pescara.it](mailto:segnalazioni@provincia.pescara.it), gestita direttamente dal RPCT.

Si ricorda inoltre che si può effettuare la segnalazione anche direttamente sul portale dell'Anac collegandosi al link: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

#### **I) APPLICAZIONE DEI PATTI D'INTEGRITÀ E PROTOCOLLI DI LEGALITÀ SPECIFICI**

In attuazione dell'art. 1, co. 17, della l. 190/2012, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti predispongono e utilizzano protocolli di legalità o patti d'integrità per l'affidamento di commesse. I protocolli di legalità o patti di integrità sono strumenti negoziali che integrano il contratto originario tra amministrazione e operatore economico con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e, in forza di tale azione, ad assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa (ex art. 97 Cost.) e dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici. Si tratta, in particolare, di un sistema di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese alla specifica gara, finalizzato ad ampliare gli impegni cui si obbliga il concorrente, sia sotto il profilo temporale - nel senso che gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto - che sotto il profilo del contenuto - nel senso che si richiede all'impresa di impegnarsi, non tanto e non solo alla corretta esecuzione del contratto di appalto, ma soprattutto ad un comportamento leale,

corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento nell'aggiudicazione del contratto.

La Provincia di Pescara, con Decreto del Presidente n. 150 del 26/10/2021, ha approvato un nuovo “Patto di Integrità” (che modifica e sostituisce il precedente Patto di integrità di cui al Decreto del Presidente della Provincia (DDP) n. 3 del 15/01/2020) quale strumento di contrasto alla corruzione, che obbliga la stazione appaltante e l'operatore economico ad improntare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza.

Nelle procedure ad evidenza pubblica, sarà richiesto, in sede di acquisizione della documentazione amministrativa .

Il patto di integrità della Provincia di Pescara, sottoposto ai concorrenti di ogni gara e affidamento, anche diretto, per un importo pari o superiore a € 40.000,00, effettuati dagli uffici di questa amministrazione:

- consente un controllo reciproco dei contraenti e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo;
- reca “un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti”.

Si intende modificare il Patto di integrità vigente per adeguarlo al nuovo Codice dei Contratti pubblici (D.lgs. 36/2023)

#### **m) IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI**

Conformemente alle previsioni recate dal D.L. n. 174/2012, convertito con Legge n. 213/2012, le funzioni di controllo interno presenti nella struttura organizzativa della Provincia di Pescara sono individuate e descritte all'interno del “Regolamento per la disciplina dei controlli interni” approvato con Delibera di Consiglio provinciale n. 10 del 18/05/2018, nonché nel Regolamento di contabilità, approvato con Delibera di C.P. n. 27 dell'8/06/2018 (per quanto concerne il controllo sugli equilibri-finanziari) e nel Regolamento per il controllo delle Società partecipate.

Tali controlli rivestono una rilevante importanza anche sotto il profilo della predisposizione delle azioni di contrasto ai fenomeni corruttivi, con particolare riferimento al controllo di regolarità amministrativa e contabile, che impone l'espletamento di apposite verifiche su un campione significativo di provvedimenti adottati dall'Ente; ciò al fine di riscontrare eventuali irregolarità ed evidenziarle ai Dirigenti responsabili relazionando, all'esito di detta analisi e per quanto di eventuale competenza, al Collegio dei Revisori, ai Dirigenti responsabili dei Servizi, al Nucleo di Valutazione e al Consiglio provinciale.

Relativamente al sistema di controlli amministrativi successivi all'approvazione dell'atto, la cui competenza è demandata al Segretario Generale, si specifica che a norma dell'art. 7 del vigente regolamento per la disciplina dei controlli interni, il controllo verrà effettuato sulle seguenti tipologie di atti:

- le determinazioni dirigenziali;
- gli atti di accertamento delle entrate;
- i contratti;
- gli atti di liquidazione della spesa;
- altri atti amministrativi (decreti del Presidente, ordinanze dei Dirigenti, autorizzazioni, concessioni, permessi);
- ogni atto motivatamente segnalato anche da soggetti esterni all'Ente.

Per lo svolgimento dell'attività di controllo, il Segretario Generale, ogni anno, entro il mese di gennaio, predispone, con proprio atto organizzativo, un programma di lavoro per i controlli successivi sugli atti. Tale programma dovrà tener conto di quanto previsto nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui alla legge n. 190/2012 e ss.mm.ii, ora Sezione rischi corruttivi e trasparenza. A partire dall'anno 2021 è stato adottato un Piano operativo del controllo di regolarità amministrativa, corredato da check list (griglie di valutazione) diversificate a seconda della tipologia degli atti sottoposti a controllo, sia per facilitare le attività di verifica che ai fini di una standardizzazione degli atti da parte di tutti i settori.

Si specifica inoltre che già a partire dal 2023 è stato deciso di sottoporre a controllo tutte le determinazioni relative all'attuazione di progetti a valere sul PNRR. Nello specifico con decreto del Presidente n. 113 del 28/09/2023, avente ad oggetto "REGOLAMENTAZIONE GOVERNANCE LOCALE PER L'ATTUAZIONE DEL PNRR", è stato stabilito che "ai sensi dell'art. 7 del vigente Regolamento di disciplina dei controlli interni, che il controllo di regolarità amministrativa successiva deve riguardare tutti gli atti adottati per l'attuazione di progetti a valere sul PNRR approvato con la decisione Ecofin del 13.07.2021 e/o sul PNC di cui al D.L.n. 59 del 2021". Anche per l'anno 2024 è previsto il controllo sulla totalità degli atti PNRR mediante esame puntuale delle check list di autovalutazione elaborate a cura del Settore competente e approvate dal Servizio di internal audit (composto dal Segretario Generale, dal Dirigente del Settore Economico

finanziario, da Funzionario del Settore Economico finanziario e dal Collegio dei Revisori dei Conti) nella riunione del 23 luglio 2024, prot. 12740/2024.

Per il corrente anno è in fase elaborazione il nuovo Piano dei controlli che oltre al controllo di tutti gli atti PNRR, dovrà far sì che il controllo avvenga su alcune tipologie di atti “più significativi” dal punto di vista economico e su quelle tipologie che rientrano nelle aree con un livello di rischio elevato, come risultante dalla presente sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, in modo tale che venga realizzata una maggiore integrazione tra quest’ultimo e il Piano operativo dei controlli.

#### **n) MECCANISMI DI FORMAZIONE DELLE DECISIONI - INFORMATIZZAZIONE DEGLI ATTI**

La Piattaforma informatica integrata di gestione documentale consente di gestire in un unico ambiente senza mai uscirne, in cloud, atti, protocollo, sistema contabile e pubblicazione, sia sul sito sezione Trasparenza, sia all’Albo Pretorio, nel pieno rispetto della normativa afferente all’amministrazione digitale, alla trasparenza e alla tutela dei dati personali.

L’iter procedimentale di adozione degli atti amministrativi è stato completamente digitalizzato: determinazioni, delibere e decreti presidenziali sono documenti digitali nativi che vengono caricati sul sistema informatico di gestione degli atti e firmati digitalmente. Ogni task del procedimento assume una numerazione interna di registro e il rilascio di data ed ora dell’avvenuto passaggio;

La numerazione finale nel registro delle determine/decreti/delibere consente di assumere anche la validazione temporale dell’atto. Il sistema di gestione documentale consente anche l’oscuramento dei dati personali presenti all’interno degli atti ai fini della pubblicazione nella sezione amministrazione trasparente, la pubblicazione stessa è regolata da un automatismo informatico, pertanto non esiste più nessun passaggio che preveda la gestione cartacea del documento.

Le modifiche del documento sono consentite sino all’apposizione delle firme, attraverso appositi passaggi che vengono documentati. Dopo l’apposizione dei visti il documento è perfezionato e non può in alcun modo essere rimaneggiato.

L’originale dell’atto è pertanto un documento nativo digitale, firmato digitalmente, validato temporalmente, con un Hash univoco ed immutabile.

Il processo di conservazione a lungo termine avviene per il Registro Giornaliero di Protocollo, per quanto concerne gli atti (determine, delibere, decreti etc) non è stato ancora messo in opera per

manca di risorse finanziarie, ma la validazione temporale è assicurata dal numero di Registro Generale, equivalenza ai sensi dell' art 22 DPR 445/2000, che definisce la “validazione temporale” come il risultato della procedura informatica, attraverso la quale si attribuiscono, ad un documento, una data e un'ora opponibili a terzi, come la segnatura di protocollo. Al momento tutti gli atti permangono nel Data Base dell'applicativo ospitato in cloud SAAS.

#### **o) IL RISPETTO DEI TERMINI DEI PROCEDIMENTI. MONITORAGGIO.**

Il costante rispetto dei termini di conclusione del procedimento amministrativo, in particolare quando avviato su “*istanza di parte*”, è indice di buona amministrazione ed una variabile da monitorare per l'attuazione delle politiche di contrasto alla corruzione.

Il sistema di monitoraggio del rispetto dei suddetti termini è prioritaria misura anticorruzione di carattere trasversale, poiché “*attraverso il monitoraggio emergono eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi*”.

I Dirigenti dei settori sono obbligati a tenere costantemente monitorato il rispetto dei termini dei procedimenti rimessi ai loro settori di appartenenza, tale accorgimento ha il duplice obiettivo di evitare episodi corruttivi, ma anche di evitare danni a questa Provincia, posto che il rispetto dei termini potrebbe essere anche fonte di risarcimento del danno.

Vigila sul rispetto dei termini procedurali il “titolare del potere sostitutivo”.

Come noto, “*l'organo di governo individua, nell'ambito delle figure apicali dell'amministrazione, il soggetto cui attribuire il potere sostitutivo in caso di inerzia*” (articolo 2 comma 9-bis della legge 241/1990, comma aggiunto dal DL 5/2012 convertito dalla legge 35/2012).

Decorso infruttuosamente il termine per la conclusione del procedimento, il privato cittadino, che con domanda ha attivato il procedimento stesso, ha facoltà di rivolgersi al titolare del potere sostitutivo affinché, entro un termine pari alla metà di quello originariamente previsto, concluda il procedimento attraverso le strutture competenti o con la nomina di un commissario.

Il titolare del potere sostitutivo entro il 30 gennaio di ogni anno ha l'onere di comunicare all'organo di governo, i procedimenti, suddivisi per tipologia e strutture amministrative competenti, per i quali non è stato rispettato il termine di conclusione previsto dalla legge o dai regolamenti.

A norma dell'art. 3 del Regolamento di organizzazione della Provincia di Pescara, approvato con Decreto del Presidente DDP n. 127 del 18/09/2019 e successive modifiche ed integrazioni, il titolare del potere sostitutivo della Provincia di Pescara è il Segretario Generale.

**PROCEDIMENTI PER L'EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, AUSILI FINANZIARI NONCHÉ ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE.**

Le sovvenzioni, i contributi, i sussidi, gli ausili finanziari, nonché le attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere, sono elargiti esclusivamente alle condizioni e secondo la disciplina del regolamento previsto dall'articolo 12 della legge 241/1990.

Ogni provvedimento d'attribuzione/elargizione è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "*Amministrazione trasparente*".

La Provincia di Pescara, con delibera del Consiglio Provinciale n. 119 del 13.11.2009 poi modificata dalla delibera n. 85 del 5/08/2011, ha adottato un apposito regolamento per la concessione in uso di sale di proprietà dell'Ente, che prevede in alcuni casi la gratuità.

**VIGILANZA SU ENTI CONTROLLATI E PARTECIPATI**

Tenuto conto della deliberazione dell'ANAC n. 1134/2017, si prevede una verifica degli adempimenti nei confronti delle società e degli Enti, nei quali la Provincia detiene una partecipazione, tenuti all'adozione del modello di cui al D.Lgs. 231/2001 ed alla nomina del Responsabile anticorruzione e per la trasparenza.

La Provincia pubblica nella sezione Enti controllati del sito Amministrazione trasparente "Il piano annuale di razionalizzazione delle società".

**MISURE SPECIFICHE**

**Per le specifiche misure di trattamento del rischio**, si rinvia all'allegato 3, composto da 6 schede relative ai processi della Segreteria Generale-Avvocatura, del Settore I, del Settore II, Settore III, della Polizia provinciale e di tutti i Settori.

Nelle schede, sono associate alle attività di competenza dei Settori:

- il relativo rischio,
- il valore complessivo del rischio,

- le misure di prevenzione del rischio,
- la tipologia di misura,
- la tempistica di attuazione,
- eventuali note e conseguenze,
- la responsabilità della realizzazione della misura.

#### **02.03.04 LA TRASPARENZA**

##### **Finalità e contenuti della Sezione**

La trasparenza è attuata principalmente attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale della Provincia di Pescara, nella sezione “Amministrazione trasparente” delle informazioni, dei dati e dei documenti sui cui vige obbligo di pubblicazione ai sensi del D.lgs 33/2013, al fine di 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 da parte della Provincia di Pescara.

Al presente Piano è allegato lo schema (Allegato 4) che ricalca l’allegato alla delibera Anac n. 1310 del 28/12/2016 e ss.mm.ii, in cui a ciascun obbligo di pubblicazione sono associati:

- ✓ i Settori-Servizi responsabili della trasmissione dei dati e delle informazioni;
- ✓ i Settori-Servizi preposti alla pubblicazione degli stessi;
- ✓ I termini entro i quali effettuare gli adempimenti previsti, ferme restando le scadenze per l’aggiornamento disposte dalle norme.

Per il monitoraggio degli obblighi di pubblicazione si fa riferimento alla sezione monitoraggio.

##### **Trasparenza dei contratti pubblici a seguito dell’entrata in vigore del d.lgs. n. 36/2023.**

###### **Nomina Rasa.**

Il d.lgs. n. 36/2023 ha apportato importanti modifiche al previgente quadro normativo in materia di trasparenza dei contratti pubblici. Ai sensi del comma 1 dell’art. 20, fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, ai fini di trasparenza, i dati, le informazioni e gli atti relativi ai contratti pubblici sono indicati nell’art. 28 (del codice dei contratti pubblici) e sono pubblicati secondo quanto stabilito dal decreto legislativo n. 33/2013. L’articolo 28 del d.lgs. n. 36/2023 stabilisce che le

informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati, ovvero secretati, sono trasmessi tempestivamente alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP) attraverso le piattaforme digitali di cui all'articolo 25 del medesimo decreto. Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti hanno il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione Trasparente» del sito istituzionale e la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici, secondo le disposizioni di cui al d.lgs. n. 33/2013. Per la trasparenza dei contratti pubblici fanno fede i dati trasmessi alla BDNCP, la quale assicura la tempestiva pubblicazione sul proprio portale dei dati ricevuti, anche attraverso la piattaforma unica della trasparenza, e la periodica pubblicazione degli stessi in formato aperto. In particolare, sono pubblicati la struttura proponente, l'oggetto del bando, l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte, l'aggiudicatario, l'importo di aggiudicazione, i tempi di completamento dei lavori, servizi o forniture e l'importo delle somme liquidate. Rimangono invece da pubblicare nella macrosezione “Bandi di gara e contratti” di “Amministrazione Trasparente”, a norma del comma 2 del citato art. 28, la composizione della commissione giudicatrice e i curricula dei suoi componenti, nonché i resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione. Il nuovo codice dei contratti pubblici ha anche modificato il contenuto dell'art. 37 del d.lgs. n. 33/2013 recante “Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture”, abrogando l'obbligo di pubblicazione dei dati di cui all'art. 1, comma 32 della legge n. 190/2012 a far data dal 1° luglio 2023 e prevedendo che:

- le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall'articolo 28 del codice dei contratti pubblici;
- gli obblighi di pubblicazione di cui al punto precedente si intendono assolti attraverso l'invio dei medesimi dati alla BDNCP e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori. La pubblicazione di detti dati viene effettuata solo ai fini di trasparenza, mentre non assume il valore di pubblicità legale, in quanto non riguarda quelle forme di pubblicazione destinate a produrre effetti legali, che si realizza attraverso la Banca dati Nazionale dei Contratti Pubblici (art. 27 del d.lgs. n. 36/2023). Gli effetti giuridici degli atti oggetto di pubblicazione decorrono dalla data di pubblicazione nella Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici.

Le forme di pubblicazione di cui sopra, infatti, vengono effettuate nella sezione “Amministrazione Trasparente” con lo scopo di rendere conoscibili alla generalità dei cittadini le informazioni sulle procedure di gara bandite, la tipologia di opere, servizi e forniture oggetto della procedura di gara

e i costi degli affidamenti, al fine di garantire la trasparenza amministrativa e il controllo diffuso. Ai fini di pubblicità legale, invece, rileva la disposizione contenuta nell'art. 27 del codice dei contratti, in base alla quale viene individuata la BDNCP quale "strumento" per garantire la suddetta pubblicità: "La pubblicità degli atti è garantita dalla Banca dati nazionale dei contratti pubblici, mediante la trasmissione dei dati all'Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea e la loro pubblicazione [...]". Le due forme di "diffusione" dei dati – da una parte quella avente effetti legali di cui all'art. 27 e, dall'altra, quella "notiziale e conoscitiva" ai fini di trasparenza di cui all'art. 28 – sono strettamente collegate anche se non sovrapponibili. Il comma 2 dell'art. 20, infatti, introduce il principio dello *once only*, in base al quale, al fine di semplificare gli adempimenti delle amministrazioni in sede di pubblicazione, evitare comunicazioni e pubblicazioni multiple e rendere tali adempimenti più razionali e maggiormente improntati al criterio di economicità amministrativa, è previsto che le comunicazioni e l'interscambio di dati per la finalità di conoscenza e di trasparenza avvengano nel rispetto del principio di unicità del luogo di pubblicazione e dell'invio delle informazioni. La pubblicazione all'interno della BDNCP, pertanto, oltre a produrre effetti legali, rileva anche per finalità conoscitive. Tale pubblicazione con valenza notiziale rinviene la propria disciplina – come sopra evidenziato – all'art. 28. Raffrontando l'art. 27 e l'art. 28 è opportuno evidenziare come, mentre in relazione alla pubblicità avente effetti legali il legislatore si riferisce alla pubblicazione degli atti delle procedure ad evidenza pubblica all'interno della BDNCP, in relazione alla pubblicazione con valenza notiziale e di trasparenza l'obbligo di pubblicazione concerne le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alla procedure dell'intero ciclo di vita dei contratti pubblici. Inoltre, così come sopra evidenziato, la pubblicazione con valenza notiziale non è delegata esclusivamente alla BDNCP, non sono infatti venuti meno gli obblighi di pubblicazione all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente". Tuttavia, al fine di non duplicare gli obblighi di pubblicazione e di non determinare un aggravio delle procedure, è stato previsto l'obbligo per le stazioni appaltanti e per gli enti concedenti di assicurare il collegamento tra la sezione "Amministrazione Trasparente" e la BDNCP, venendo qui in rilievo un mero meccanismo di interoperabilità che consente di soddisfare gli obblighi di trasparenza tramite un sistema di link ipertestuali.

Pertanto, al fine di assolvere gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di cui all'articolo 37 del d.lgs. n. 33/2013, gli uffici di questa Amministrazione, dal 1° gennaio 2024 comunicano tempestivamente alla BDNCP, ai sensi dell'articolo 9-bis del citato decreto, tutti i dati e le informazioni individuati dall'art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 36/2023. La trasmissione dei dati alla

BDNCP è assicurata dalle piattaforme di approvvigionamento digitale di cui agli articoli 25 e 26 del codice dei contratti pubblici secondo le modalità previste nel provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del codice. Le informazioni di dettaglio in ordine all'individuazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati, a norma dell'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013, sono riportate nell'allegato 4.

I soli dati da pubblicare in "Amministrazione Trasparente" che "residuano" dall'invio alla BDNCP rimangono, quindi, la composizione della commissione giudicatrice e i curricula dei suoi componenti, nonché i resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione, oltre a quelli stabiliti dall'ANAC nell'allegato 1 della delibera n. 264/2023, così come modificata dalla delibera n. 601 del 19 dicembre 2023. Nel caso in cui una parte di tali dati e atti sia già pubblicata sulle piattaforme di approvvigionamento digitale certificate, gli uffici di questa Amministrazione sostituiscono la pubblicazione integrale degli stessi con la pubblicazione del collegamento ipertestuale che rinvia alla piattaforma. Ciò è ammesso solo nel caso in cui la sezione della piattaforma dove sono pubblicati dati e atti sia liberamente accessibile, in modo da consentire a chiunque di prendere visione di tali dati e documenti e che vengano rispettati i termini ed i criteri di qualità delle informazioni stabiliti dal d.lgs. 33/2013 (artt. 6 e 8, co. 3).

I dati e le informazioni oggetto di pubblicazione (sia quelli a mezzo della BDNCP sia quelli "residuali" di cui all'allegato 1 sopra citato):

- devono rispettare dei criteri di qualità, di cui all'articolo 6 del d. lgs n. 33/2013, ovvero integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità;
- rimangono pubblicati in BDNCP e nella sezione "Amministrazione Trasparente" della Provincia per un periodo almeno di cinque anni e, comunque, nel rispetto delle previsioni dell'articolo 8, comma 3, del decreto trasparenza.

Inoltre, le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art. 29 del d.lgs. 50/2016 (vecchio codice dei contratti pubblici) recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza (cfr. Allegato 9 al PNA 2022) hanno continuato ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023. Alla luce delle disposizioni vigenti richiamate, delle abrogazioni disposte dal Codice, dell'efficacia differita prevista per alcune disposizioni, si valuta che la trasparenza dei contratti pubblici sia materia governata da norme differenziate, che determinano distinti regimi di pubblicazione dei dati e che possono essere ripartiti nelle seguenti fattispecie:

- a) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023: pubblicazione di dati, documenti e informazioni in Amministrazione Trasparente, sottosezione “Bandi di gara e contratti”, avviene secondo le indicazioni ANAC di cui all’Allegato 9) al PNA 2022;
- b) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1°luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023: assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni di cui al comunicato sull’avvio del processo di digitalizzazione che ANAC, d’intesa con il MIT, ha adottato con Delibera dell’ANAC n. 582 del 13 dicembre 2023;
- c) Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1°gennaio 2024: pubblicazione mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in Amministrazione Trasparente secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ssgg e dalle delibere ANAC nn. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.

Con decreto del Presidente della Provincia di Pescara DDP n. 146 del 29/12/2023 è stato nominato quale Responsabile dell’Anagrafe per la Stazione Appaltante (R.A.S.A.) presso l’Autorità Anticorruzione (ANAC), l’Arch. Silvio Cafarelli, funzionario tecnico con incarico di E.Q. presso il Servizio Patrimonio.

In merito alla gestione delle gare, si specifica che è stata implementata la piattaforma telematica di e-procurement che:

- consente la consultazione in tempo reale di tutte le operazioni di gara compreso l’esito;
- consente la partecipazione degli operatori economici, da remoto, in funzione di controllo esterno, garantendo un’ampia trasparenza delle procedure.

### **I soggetti responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati**

Ogni Settore dovrà provvedere in proprio alla pubblicazione di quanto di competenza, richiedendo eventuali ulteriori credenziali di accesso al software gestionale del sito. Il Responsabile delle pubblicazione è individuato nella persona del Dirigente, salvo incarichi specifici assegnati al personale di Settore.

Nello specifico i dirigenti:

- adempiono agli obblighi di pubblicazione di propria competenza;

- garantiscono l'attendibilità e completezza dei dati trasmessi, che dovranno essere elaborati nel rispetto della normativa in materia di segreto di stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali;
- garantiscono il regolare e tempestivo flusso delle informazioni;
- attestano semestralmente l'avvenuto adempimento degli obblighi di pubblicazione di propria competenza.
- sono responsabili ai sensi di legge per il mancato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

## **Vigilanza e monitoraggio sull'attuazione degli obblighi**

### **Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza:**

- esercita stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dal D. Lgs. n. 33/2013;
- promuove e cura il coinvolgimento dei Servizi dell'Ente nell'attuazione del ciclo della trasparenza;
- monitora semestralmente, con l'ausilio del Servizio Affari Generali, gli adempimenti sugli obblighi di trasparenza.

### **Il Nucleo di Valutazione, nell'ambito che qui rileva:**

- rilascia, con cadenza annuale e secondo le indicazioni diffuse dall'ANAC, l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione prevista dall'art. 14, comma 4 lettera g) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni;
- riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- riceve le segnalazioni del RPCT in caso di mancato, ritardato o parziale adempimento degli obblighi di pubblicazione;

- verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT (ora Sezione Rischi Corruttivi e trasparenza) e quelli indicati nel piano della performance;
- utilizza i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati

### **Qualità e utilizzabilità dei dati.**

Per assicurare che la *trasparenza sia sostanziale ed effettiva* non è sufficiente provvedere alla pubblicazione di tutti gli atti ed i provvedimenti previsti dalla normativa, occorre semplificarne il linguaggio, rimodulandolo in funzione della trasparenza e della piena comprensibilità del contenuto dei documenti da parte di chiunque e non solo degli addetti ai lavori. E' necessario utilizzare un linguaggio semplice evitando per quanto possibile espressioni burocratiche, abbreviazioni e tecnicismi.

Il sito web istituzionale è il mezzo primario di comunicazione, il più accessibile e meno oneroso, attraverso cui la Provincia di Pescara garantisce un'informazione trasparente ed esauriente sul suo operato, promuove nuove relazioni con i cittadini, le imprese e le altre P.A, pubblicizza e consente l'accesso ai propri servizi, consolida la propria immagine istituzionale. In ragione di ciò la Provincia di Pescara promuoverà l'utilizzo e la conoscenza delle diverse potenzialità del sito da parte dei cittadini quale presupposto indispensabile per il pieno esercizio dei loro diritti civili e politici.

Sul sito istituzionale devono essere presenti tutti i dati la cui pubblicazione è resa obbligatoria dalla normativa vigente. Sono altresì presenti informazioni non obbligatorie ma ritenute utili per il cittadino (ai sensi dei principi e delle attività di comunicazione disciplinati dalle norme vigenti). Inoltre, sul sito vengono pubblicate molteplici altre informazioni non obbligatorie ma ritenute utili per consentire al cittadino di raggiungere una maggiore conoscenza e consapevolezza delle attività poste in essere della Provincia.

Nella pubblicazione di dati e documenti e di tutto il materiale soggetto agli obblighi di trasparenza, deve essere garantito il rispetto delle normative sulla privacy.

La pubblicazione *on line* delle informazioni di cui al comma 1 dovrà essere effettuata in coerenza con quanto riportato nel D. Lgs n. 33/2013, con particolare riferimento a:

- a. aggiornamento e visibilità dei contenuti;

- b. accessibilità e usabilità;
- c. classificazione e semantica;
- d. formati aperti;
- e. contenuti aperti.

Per l'usabilità dei dati, i settori dell'Ente devono curare la qualità della pubblicazione affinché i cittadini e gli *stakeholder* possano accedere in modo agevole alle informazioni e ne possano comprendere il contenuto.

Al fine del *benchmarking* e del riuso, le informazioni e i documenti è opportuno siano pubblicati in formato aperto, unitamente ai dati quali "fonte" anch'essi in formato aperto, raggiungibili direttamente dalla pagina dove le informazioni di riferimento sono riportate. Nella scelta ed individuazione del formato adatto alla pubblicazione occorre far riferimento al repertorio dei formati aperti istruito e aggiornato dall'AgID.

Per quanto concerne il PDF, si richiede l'impiego del **formato PDF/A i cui dati sono elaborabili**.

### **Durata della pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente"**

A norma dell'art. 8 del d.lgs. 33/2013, la durata ordinaria della pubblicazione sul sito "Amministrazione trasparente" è fissata in cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione (co. 3) fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa per specifici obblighi (art. 14, co. 2 e art. 15 co. 4) e quanto già previsto in materia di tutela dei dati personali e sulla durata della pubblicazione collegata agli effetti degli atti pubblicati. Un'importante modifica è quella apportata all'art. 8, co. 3, dal d.lgs. 97/2016: trascorso il quinquennio o i diversi termini sopra richiamati, gli atti, i dati e le informazioni non devono essere conservati nella sezione archivio del sito che quindi viene meno. Dopo i predetti termini, la trasparenza è assicurata mediante la possibilità di presentare l'istanza di accesso civico.

### **02.03. 05 LA GESTIONE DELL'ACCESSO CIVICO**

#### **Accesso civico e Accesso civico generalizzato**

Con il D.Lgs. n. 97/2016 n. 97 che ha modificato e integrato il D.Lgs. n. 33/2013 (cd. "decreto trasparenza") è stato introdotto il diritto di accesso civico generalizzato. Per cui, accanto all'Accesso Civico già esistente in ragione del previgente art. 5, del D.Lgs. n. 33/2013, imperniato su obblighi di pubblicazione gravanti sulla pubblica amministrazione e sulla legittimazione di ogni

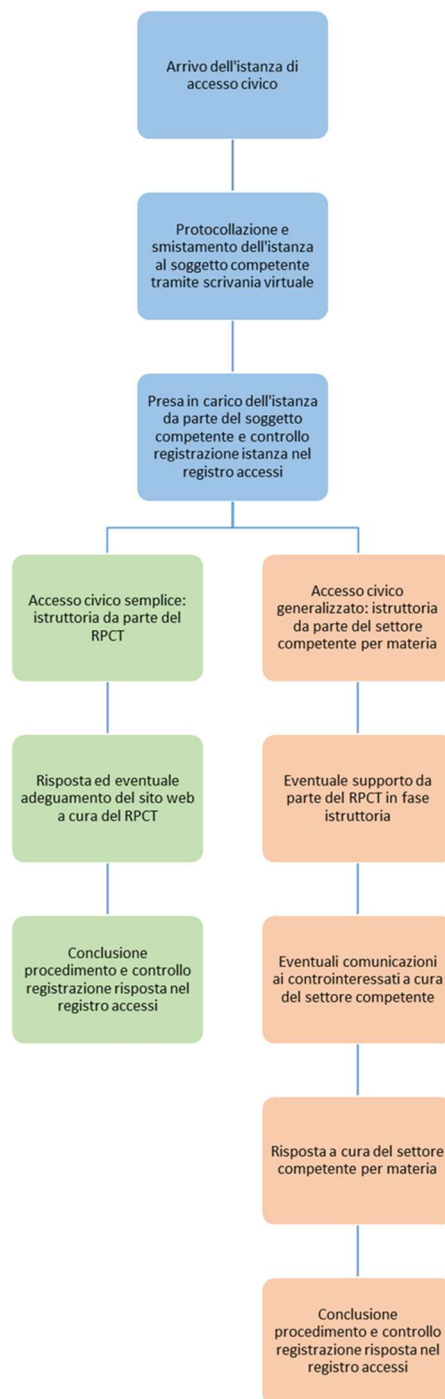
cittadino a richiederne l'adempimento, è stato introdotto l'accesso civico generalizzato, azionabile da chiunque, senza previa dimostrazione circa la sussistenza di un interesse concreto e attuale in connessione con la tutela di situazioni giuridicamente rilevanti e senza alcun onere di motivazione della richiesta, al precipuo scopo di consentire una pubblicità diffusa ed integrale in rapporto alle finalità esplicitate dall'art. 5, comma 2 del d. lgs. n. 33 del 2013.

Con la nuova definizione, l'accesso civico si configura come diritto ulteriore sia al diritto di accesso che all'amministrazione trasparente, nel senso che è molto più ampio per diventare generalizzato nei confronti di ogni “**documento, informazione o dato**” detenuto dalla pubblica amministrazione.

In questo caso dunque:

- *E' sufficiente un'istanza senza motivazione*
- *Non serve indicare alcun interesse personale per tutelare una situazione giuridicamente rilevante.*

La Provincia di Pescara ha provveduto ad aggiornare la pagina web di Amministrazione Trasparente, collocando in essa le informazioni necessarie e appositi moduli per formulare le richieste di accesso civico e accesso civico generalizzato. Sul sito è stata pubblicata anche la determinazione dell'Anac n. 1309 del 28/12/2016 relativa alle “Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, co. 2 del D.Lgs. 33/2013”. In ottemperanza alle predette linee guida, con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 63 del 21/12/2018 è stato approvato il “Regolamento in materia di accesso civico e accesso civico generalizzato” che fornisce un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle nuove tipologie di accesso, al fine di dare attuazione al nuovo principio di trasparenza introdotto dal legislatore e di evitare comportamenti disomogenei tra Uffici dell'Amministrazione provinciale. Il regolamento viene allegato al presente atto, allegato 5. Ogni sei mesi, come da Linee guida Anac (Delibera n. 1309 del 28/12/2016) e da regolamento interno (Delibera CP n. 63 del 21/12/2018), viene aggiornato il "Registro degli accessi" già pubblicato, per gli anni 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024 sul sito web istituzionale dell'Ente alla sezione Amministrazione trasparente.



### 02.03.06 IL MONITORAGGIO

Il Responsabile della prevenzione della corruzione effettua il monitoraggio sull'applicazione della presente programmazione, avvalendosi del Servizio Affari Generali- Segreteria Generale.

Ai fini del monitoraggio, i Dirigenti/Responsabili sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile.

A seguito dell'approvazione di questo piano, l'attività del responsabile della prevenzione della corruzione, sentiti i Dirigenti, dovrà assumere provvedimenti pratici per attuare:

- **la trasparenza**, secondo le linee guida dell'ANAC;
- **l'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo di dati, documenti e procedimenti**, che consente l'apertura dell'amministrazione verso l'esterno e, quindi, la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza;
- **il monitoraggio** relativo all'attuazione delle disposizioni contenute nella presente sottosezione e all'applicazione delle misure. Il monitoraggio viene effettuato semestralmente:
  - ✓ richiedendo ai Dirigenti specifiche attestazioni sull'applicazione delle misure indicate nel Piano;
  - ✓ a campione, utilizzando i risultati del controllo successivo di regolarità amministrativa;
  - ✓ su specifica segnalazione.

Si tratta quindi di un monitoraggio programmato su due livelli:

- 1) monitoraggio di primo livello, attuato mediante attestazione dei Dirigenti e delle posizioni organizzative;
- 2) monitoraggio di secondo livello, attuato dal RPCT mediante verifica a campione delle informazioni rese e degli indicatori di attuazione delle misure attestati nelle suddette schede di rendicontazione.

A partire dal periodo di attuazione della presente Sottosezione una particolare attenzione nell'attività di monitoraggio sia di primo che di secondo livello, sarà riservata alle misure connesse ai processi in cui sono gestite risorse del PNRR.

Inoltre, alle suddette attività di monitoraggio pianificate, si aggiungono quelle attuate d'iniziativa del RPCT, anche a seguito di segnalazioni che pervengano al RPCT in corso d'anno tramite il canale del whistleblowing o con altre modalità.

Concorre a garantire l'azione di monitoraggio anche il Nucleo di valutazione nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

## **PNRR Verifica opere pubbliche**

In considerazione del finanziamento di interventi a valere sui fondi PNRR e della necessità di fissare specifiche misure per la loro gestione, in data 28/04/2022 la Conferenza dei dirigenti (convocata con nota prot. 8210/2022) e presieduta dal Segretario Generale, ha stabilito di procedere allo sviluppo e integrazione del sistema informatizzato “Gestione informatizzata del monitoraggio delle opere pubbliche”. Detto sistema informatizzato è stato sviluppato internamente ed è attualmente gestito dal Settore Tecnico che ha articolato la propria struttura amministrativa con uno specifico ufficio dedicato al monitoraggio delle opere pubbliche

Il presente Piano prevede apposite misure per la corretta gestione dei fondi PNRR, con l'obiettivo di supportare gli uffici nella individuazione e correzione delle eventuali irregolarità, frodi e conflitti di interesse.

Il quadro generale di riferimento in ordine alle misure adottate è il seguente:

- l'elaborazione, da parte del Rup, di una specifica scheda riepilogativa del progetto con target, tempi di realizzazione, scadenze e spese ammissibili attraverso il software gestionale;
- il monitoraggio delle seguenti attività:
  - o della regolarità amministrativa e contabile dell'intervento,
  - o del rispetto della normativa per l'affidamento dei lavori e la scelta del contraente;
  - o del rispetto delle indicazioni in materia di contabilità (codificazione contabile, CUP, verifica a campione spese);
  - o del raggiungimento di milestone e target;
  - o del rispetto dei principi afferenti alla singola opera, quali il principio del “non arrecare danno significativo” e il principio del contributo all'obiettivo climatico e digitale.

Inoltre, a seguito della creazione di “una pagina dedicata al PNRR” nell'ambito della sezione “Amministrazione trasparente/altri contenuti/dati ulteriori”, occorrerà aggiornare costantemente la pagina così da garantire adeguata visibilità ai risultati degli investimenti e al finanziamento dell'Unione europea per il sostegno offerto, in esecuzione di quanto disposto dall'art. 34 del Regolamento (UE) 2021/241.

### Monitoraggio misure.

Di seguito, le misure indicate nella presente sezione Rischi corruttivi e trasparenza triennio 2025-2027, che saranno oggetto di monitoraggio, con indicazione dei soggetti responsabili dell'attuazione, degli indicatori del monitoraggio e del Soggetto Responsabile della rilevazione:

| Misure                                                                                                                                                                                                                          | Tempistica di attuazione                 | Soggetti responsabili dell'attuazione                                        | Indicatori di monitoraggio                                     | Soggetto responsabile della rilevazione |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| Trasparenza<br>(pubblicazione sul sito istituzionale<br>"Sezione Amministrazione trasparente" di tutti i dati e le informazioni del Settore/Servizio di competenza, secondo quanto previsto nella sezione Trasparenza del PIAO. | Misura in vigore – attuazione permanente | Dirigenti; Incaricati di E.Q. ;Dipendenti in base alle specifiche competenze | Relazione OIV.<br>Attestazione RPCT.<br>Attestazioni Dirigenti | Dirigenti, OIV, RPCT                    |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                           |                                                                                         |                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| <b>TRASPARENZA<br/>DEI CONTRATTI<br/>PUBBLICI A<br/>SEGUITO<br/>DELL'ENTRATA<br/>IN VIGORE DEL<br/>D.LGS. 36/2023<br/>(COMUNICAZIONI<br/>E<br/>PUBBLICAZIONE<br/>AI SENSI DELLA<br/>PREDETTA<br/>LEGGE E DELLE<br/>DELIBERAZIONI<br/>ANAC N. 261/2023<br/>E N. 264/2023, N.<br/>582/2023.</b> | Misura in vigore –<br>attuazione<br>permanente                                                                                                                                                  | Dirigenti Incaricati<br>di E.Q. e dipendenti<br>in base alle<br>specifiche<br>competenze  | A campione le<br>risultanze del controllo<br>successivo di regolarità<br>amministrativa | RPCT                    |
| Codice di<br>Comportamento                                                                                                                                                                                                                                                                    | Misura in vigore<br><br>Osservanza                                                                                                                                                              | 1.Dirigenti.<br>Incaricati di E.Q.<br>Dipendenti in base<br>alle specifiche<br>competenze | 1.Segnalazione<br>violazioni al RPCT da<br>parte dei Dirigenti                          | RPCT su<br>segnalazione |
| Attuazione della<br>norma di cui al<br>D.Lgs. 90/2017,<br>avviando controlli e<br>procedure<br>antiriciclaggio da<br>attuarsi in funzione<br>del rischio                                                                                                                                      | Misura in vigore:<br>osservanza<br>Regolamento n. 16<br>del 30/04/2024<br><br>“Regolamento in<br>materia di contrasto<br>ai fenomeni di<br>riciclaggio e di<br>finanziamento del<br>terrorismo” | Segretario Generale,<br>dirigenti, dipendenti                                             | Regolamento interno;<br><br>Controlli                                                   | RPCT                    |
| Formazione del<br>personale                                                                                                                                                                                                                                                                   | Misura in vigore –<br>attuazione<br>permanente                                                                                                                                                  | RPCT, Dirigenti                                                                           | Attestazione del<br>Dirigente                                                           | RPCT                    |

|                                                                                      |                                                                                                                          |                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                            |                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Rotazione ordinaria del personale                                                    | Misura in vigore – attuazione permanente                                                                                 | Dirigenti                                                                          | Controlli su atti di organizzazione                                                                                                                                                                                        | RPCT                       |
| Rotazione straordinaria                                                              | Misura in vigore – attuazione permanente                                                                                 | Dirigenti/ Presidente                                                              | Attestazione                                                                                                                                                                                                               | RPCT                       |
| Obbligo di astensione nel caso di conflitto di interessi                             | Misura in vigore – attuazione permanente<br><br>In tutti gli atti occorre dichiarare l'assenza di conflitto di interessi | Dirigenti. Incaricati di E.Q.<br><br>Dipendenti in base alle specifiche competenze | Segnalazione al RPCT                                                                                                                                                                                                       | RPCT su segnalazione       |
| Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi                                    | Misura in vigore – attuazione permanente                                                                                 | Soggetto che conferisce l'incarico                                                 | Avvenuta pubblicazione sul sito amministrazione trasparente.<br><br>Attestazione – Verifica delle dichiarazioni (30%) e se necessario anche con richiesta agli incaricati delle dichiarazioni dei redditi anni precedenti. | RPCT                       |
| <b>Cumulo di Impieghi ed Incarichi, art. 53, D.Lgs. 165/01 smi.</b>                  | Misura in vigore – attuazione permanente                                                                                 | Dirigenti per i dipendenti<br><br>Segretario Generale per i Dirigenti              | Pubblicazione sul sito amministrazione trasparente. Su segnalazione controlli sulla dichiarazione dei redditi                                                                                                              | RPCT su segnalazione       |
| Controllo precedenti penali per formazione commissioni, per incarichi e assegnazioni | Misura in vigore – attuazione permanente                                                                                 | Dirigenti. Incaricati di E.Q. Dipendenti in base alle specifiche competenze        | Attestazioni,<br><br>Segnalazioni, verifiche a campione (30%)                                                                                                                                                              | RPCT anche su segnalazione |

|                                                                             |                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                          |      |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Divieto incarichi dopo la cessazione del rapporto di lavoro                 | Misura in vigore – attuazione permanente                          | Il soggetto che stipula il contratto di assunzione.<br><br>Nei contratti di assunzione già sottoscritti la clausola si intende inserita di diritto.<br><br>Dirigenti, Incaricati di E.Q. e dipendenti in base alle specifiche competenze per la specifica clausola da inserire negli atti di gara | A campione – risultati del controllo successivo di regolarità amministrativa.<br><br>Attestazioni<br><br>Su segnalazione, la richiesta all’Agenzia delle Entrate della dichiarazione dei redditi del dipendente cessato. | RPCT |
| Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower) | Misura in vigore – attuazione permanente                          | RPCT, Dirigenti                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Segnalazione al RPCT                                                                                                                                                                                                     | RPCT |
| Applicazione patto d’integrità e protocolli di legalità specifici           | Misura in vigore –                                                | 1.Dirigenti Incaricati di E.Q. /R.U.P.                                                                                                                                                                                                                                                            | A campione le risultanze del controllo successivo di regolarità amministrativa<br>Attestazione                                                                                                                           | RPCT |
| Aggiornamento patto d’integrità                                             | Misura da attuare:<br><br>aggiornare il patto d’integrità vigente | Segretario Generale                                                                                                                                                                                                                                                                               | Patto d’integrità aggiornato                                                                                                                                                                                             | RPCT |
| Meccanismi di formazione delle decisioni –                                  | 1.Misura in vigore                                                | Dirigente competente                                                                                                                                                                                                                                                                              | Report su attuazione procedure telematiche                                                                                                                                                                               | RPCT |

|                                                        |                                          |                                                                            |                                                                                               |                                                |
|--------------------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| informatizzazione degli atti                           |                                          |                                                                            |                                                                                               |                                                |
| Rispetto dei termini dei procedimenti                  | Misura in vigore – attuazione permanente | Dirigenti Incaricati di E.Q. Dipendenti in base alle specifiche competenze | Attestazioni<br><br>Mancata attivazione del potere sostitutivo da parte del privato cittadino | RPCT                                           |
| Accesso civico semplice e accesso civico generalizzato | Misura in vigore – attuazione permanente | RPCT e Dirigenti                                                           | Aggiornamento Registro delle istanze di accesso civico e generalizzato                        | RPCT                                           |
| <p><b>PNNR</b></p> <p><b>Monitoraggio Misure</b></p>   |                                          |                                                                            |                                                                                               |                                                |
| <b>Misure</b>                                          | <b>Tempistica di attuazione</b>          | <b>Soggetti responsabili dell'attuazione</b>                               | <b>Indicatori di monitoraggio</b>                                                             | <b>Soggetto responsabile della rilevazione</b> |
| gestione informatizzata del                            | Misura in vigore                         | Dirigenti e dipendenti Settore che gestione le opere                       | Attestazione                                                                                  | RPCT                                           |

|                                                                                                                                                                            |                                               |                                                                                        |                                   |      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|------|
| monitoraggio delle opere pubbliche                                                                                                                                         | Attuazione permanente                         |                                                                                        |                                   |      |
| monitoraggio regolarità amministrativa e contabile dell'intervento                                                                                                         | Misura in vigore<br><br>Attuazione permanente | Segretario Generale, Dirigenti, Rup, EQ, Dipendenti in base alle rispettive competenze | Controlli<br><br>Attestazione     | RPCT |
| rispetto normativa per l'affidamento dei lavori e la scelta del contraente                                                                                                 | Misura in vigore<br><br>Attuazione permanente | Dirigenti, Rup, EQ, Dipendenti in base alle rispettive competenze                      | Attestazione Dirigente competente | RPCT |
| Rispetto delle indicazioni in materia di contabilità (codificazione contabile, CUP, verifica a campione spese)                                                             | Misura in vigore<br><br>Attuazione permanente | Dirigenti, Rup, EQ, Dipendenti in base alle rispettive competenze                      | Attestazione dirigente competente | RPCT |
| monitoraggio raggiungimento di milestone e target                                                                                                                          | Misura in vigore<br><br>Attuazione permanente | Dirigenti, Rup, EQ, Dipendenti in base alle rispettive competenze                      | Attestazione dirigente competente | RPCT |
| Rispetto principi afferenti alla singola opera, quali il principio del "non arrecare danno significativo" e il principio del contributo all'obiettivo climatico e digitale | Misura in vigore<br><br>Attuazione permanente | Dirigenti, Rup, EQ, Dipendenti in base alle rispettive competenze                      | Attestazione dirigente competente | RPCT |
| Aggiornamento pagina dedicata al PNRR nell'Ambito                                                                                                                          | Misura in vigore                              | Dirigenti, Rup, EQ, Dipendenti in base                                                 | Attestazione dirigente competente | RPCT |

|                                                                                      |                                              |                               |                                                                                                                                                                                                                                                           |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| della sezione<br>Amministrazione<br>trasparente/altri<br>contenuti/dati<br>ulteriori | Attuazione<br>permanente                     | alle rispettive<br>competenze |                                                                                                                                                                                                                                                           |      |
| <b>Misure specifiche</b>                                                             |                                              |                               |                                                                                                                                                                                                                                                           |      |
| <b>Misure specifiche<br/>previste del<br/>presente piano</b>                         | Misure in vigore<br>attuazione<br>permanente | Dirigente                     | Attestazione<br>sull'attuazione misure.<br>Il Dirigente/incaricato<br>EQ attesta l'avvenuta<br>attuazione o mancata<br>attuazione delle misure<br>con le relative<br>motivazioni.<br>L'attestazione<br>costituisce l'indicatore<br>di monitoraggi (SI/NO) | RPCT |

## Riesame

In base a quanto contenuto nelle Indicazioni metodologiche ANAC, allegate al PNA 2019, l'Ente organizza il processo di gestione del rischio in maniera tale da consentire un costante flusso di informazioni e feedback in ogni sua fase, e da essere svolto secondo il principio guida del "miglioramento progressivo e continuo". La frequenza del riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema coincide con l'aggiornamento annuale, salvo situazioni in cui, durante il

corso dell'anno, risulti necessario effettuare un riesame. Gli organi da coinvolgere nel riesame sono tutti i dirigenti/E.Q., i referenti, i componenti della struttura di supporto al RPCT, essendo il riesame periodico della funzionalità del sistema di gestione del rischio un momento di confronto e dialogo tra i soggetti coinvolti nella programmazione. Il confronto e il conseguente riesame riguardano tutte le fasi del processo di gestione del rischio al fine di poter individuare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio. Il riesame, coordinato dal RPCT, è realizzato anche con coinvolgimento e il contributo metodologico dell'organismo deputato all'attività di valutazione delle performance (OIV/Nucleo) e/o delle strutture di vigilanza e audit interno.

## SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

In questa sezione viene presentato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione: organigramma; livelli di responsabilità organizzativa; fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e posizioni organizzative; ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio, altre specificità del modello organizzativo.

### 03.01. Sottosezione Struttura organizzativa

#### 03.01.01 Organigramma dell'ente

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione.

La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni dirigenziali. La definizione della macro-organizzazione compete al Presidente. Spetta inoltre sempre al Presidente la definizione delle funzioni da attribuire alle strutture apicali di livello dirigenziale, definite "Settori".

L'istituzione delle Posizioni di Elevata Qualificazione è di competenza dirigenziale.

La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione. La definizione della micro-organizzazione dei Settori compete ai dirigenti apicali che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici. Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

In conferimento degli incarichi di responsabilità della direzione dei Settori, quali strutture apicali di livello dirigenziale, è di competenza del Presidente della Provincia.

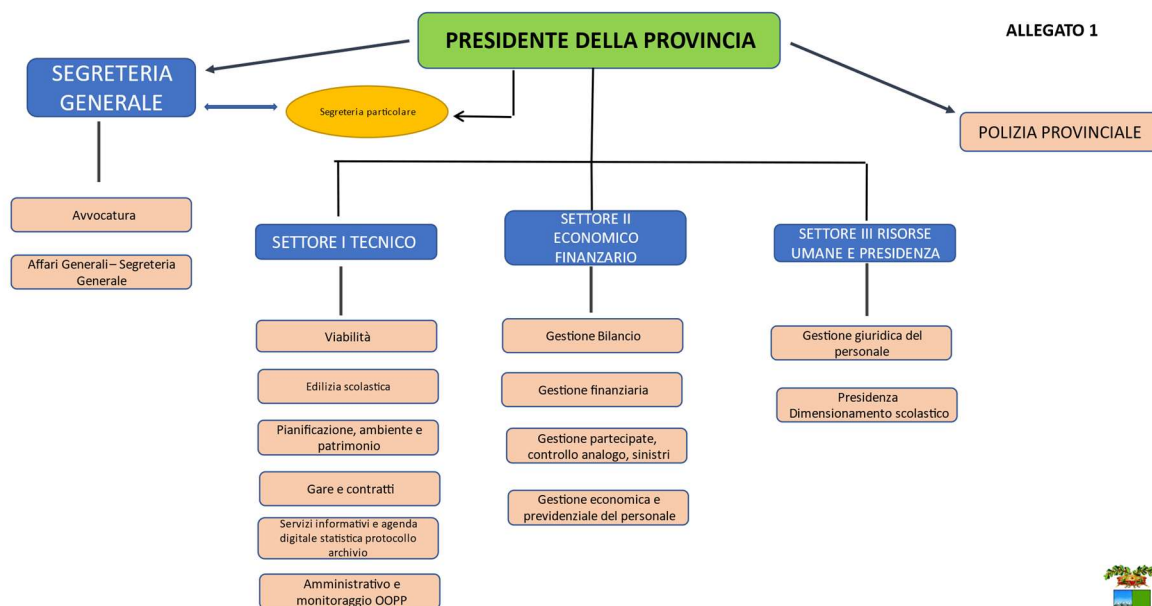
L'organizzazione interna dei Settori è di competenza dei dirigenti che provvedono, altresì, al conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione e di Specifiche responsabilità

Attualmente l'ente, sulla scorta dell'ultimo provvedimento di riorganizzazione approvato, ossia il Decreto n. 105 del 16/09/2022, successivamente modificato con Decreto n. 103 del 15/09/2023, è articolato nelle seguenti strutture apicali di livello dirigenziale:

- Segreteria Generale-Avvocatura
- Settore I Tecnico;
- Settore II Economico Finanziario;
- Settore III Risorse Umane e Presidenza.

Nel Regolamento di organizzazione sono definite le specifiche funzioni assegnate a ogni posizione dirigenziale e organizzativa previste.

Di seguito la Macro Organizzazione adottata dall'ente con DDP n. 105/2022 e modificata con DP n. 103/2023, completa delle posizioni organizzative istituite dai dirigenti con successivi atti di determinazione:



1

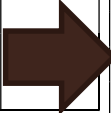
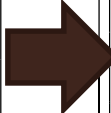
### 03.01.02 Profili Professionali e Dotazione organica

Il vigente sistema dei profili professionali dell'ente è stato rivisitato con Decreto del Presidente n. 171 del 07/11/2022, prevedendo profili articolati per ciascuna delle categoria giuridiche A, B1, B3, C, D, come di seguito riportato:

| Area Professionale                             | Profilo Professionale                      |
|------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Area dei <b>Funzionari</b> e dell' <b>E.Q.</b> | Funzionario tecnico                        |
|                                                | Funzionario Amministrativo                 |
|                                                | Funzionario di Vigilanza provinciale       |
|                                                | Istruttore Direttivo Tecnico               |
|                                                | Istruttore Direttivo Amministrativo        |
|                                                | Avvocato                                   |
|                                                | Specialista Amministrativo Contabile       |
| Area degli <b>Istruttori</b>                   | Istruttore Tecnico                         |
|                                                | Istruttore Amministrativo                  |
|                                                | Agente di Polizia provinciale              |
| Area degli <b>Operatori esperti</b>            | Collaboratore professionale Tecnico        |
|                                                | Collaboratore professionale amministrativo |
|                                                | Esecutore Tecnico                          |
|                                                | Esecutore Amministrativo                   |
| Area degli <b>Operatori</b>                    | Addetto ai servizi ausiliari               |

A seguito dell'entrata in vigore del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 che ha introdotto il nuovo Ordinamento professionale del personale, il vigente sistema dei profili deve necessariamente essere rivisitato.

Con atto di determinazione n. 285 del 31/03/2023 (Reg. Gen.) i dipendenti sono stati inquadrati nel nuovo sistema di classificazione del personale di cui al citato CCNL in relazione alla seguente tabella di trasposizione automatica “Tabella B al CCNL del 16/11/2022”:

| <b>TABELLA B</b>                                                          |                                                                                     |                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| <b>Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione</b> |                                                                                     |                                                          |
| <b>PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE</b>                              |                                                                                     | <b>NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE</b>                  |
| Categoria D-D7                                                            |    | <b>AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE</b> |
| Categoria D-D6                                                            |                                                                                     |                                                          |
| Categoria D-D5                                                            |                                                                                     |                                                          |
| Categoria D-D4                                                            |                                                                                     |                                                          |
| Categoria D-D3                                                            |                                                                                     |                                                          |
| Categoria D-D2                                                            |                                                                                     |                                                          |
| Categoria D-D1                                                            |                                                                                     |                                                          |
| Categoria C-C6                                                            |   | <b>AREA DEGLI ISTRUTTORI</b>                             |
| Categoria C-C5                                                            |                                                                                     |                                                          |
| Categoria C-C4                                                            |                                                                                     |                                                          |
| Categoria C-C3                                                            |                                                                                     |                                                          |
| Categoria C-C2                                                            |                                                                                     |                                                          |
| Categoria C-C1                                                            |                                                                                     |                                                          |
| Categoria B3-B8                                                           |  | <b>AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI</b>                      |
| Categoria B3-B7                                                           |                                                                                     |                                                          |
| Categoria B3-B6                                                           |                                                                                     |                                                          |
| Categoria B3-B5                                                           |                                                                                     |                                                          |
| Categoria B3-B4                                                           |                                                                                     |                                                          |
| Categoria B3 di accesso                                                   |                                                                                     |                                                          |
| Categoria B1-B8                                                           |                                                                                     |                                                          |
| Categoria B1-B7                                                           |                                                                                     |                                                          |
| Categoria B1-B6                                                           |                                                                                     |                                                          |
| Categoria B1-B5                                                           |                                                                                     |                                                          |
| Categoria B1-B4                                                           |                                                                                     |                                                          |
| Categoria B1-B3                                                           |                                                                                     |                                                          |
| Categoria B1-B2                                                           |                                                                                     |                                                          |
| Categoria B1 di accesso                                                   |                                                                                     |                                                          |
| Categoria A-A6                                                            |  | <b>AREA DEGLI OPERATORI</b>                              |
| Categoria A-A5                                                            |                                                                                     |                                                          |
| Categoria A-A4                                                            |                                                                                     |                                                          |
| Categoria A-A3                                                            |                                                                                     |                                                          |
| Categoria A-A2                                                            |                                                                                     |                                                          |
| Categoria A-A1                                                            |                                                                                     |                                                          |

**La dotazione organica della Provincia di Pescara**

La vigente dotazione organica della Provincia di Pescara è stata rideterminata con Decreto del Presidente della Provincia 69 del 16/06/2023.

A seguito della rideterminazione la consistenza complessiva è di n° 139 unità.

**Al 01/03/2025**, a seguito dei pensionamenti che si sono verificati nel corso dell'anno e delle assunzioni effettuate in attuazione del Piano del fabbisogno di personale, la dotazione organica è caratterizzata da:

- **n° 100 posti coperti** (n. 1 posto dell'Area degli Operatori esperti, "Amministrativo" è coperto da una unità assunta a T.D. ex art. 90 D.lgs. n. 267/2000);
- **n° 39 posti vacanti.**

L'articolazione dei posti sono riepilogati nel prospetto che segue:

| DOTAZIONE ORGANICA DELLA PROVINCIA DI PESCARA        |                                                                       |                   |               |                                            |               |                                            |
|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------|--------------------------------------------|---------------|--------------------------------------------|
| AREA PROFESSIONALE                                   | PROFILO PROFESSIONALE                                                 | POSTI COMPLESSIVI | POSTI COPERTI | TIPOLOGIA RAPOORTO LAVORO<br>Posti coperti | POSTI VACANTI | TIPOLOGIA RAPOORTO LAVORO<br>Posti Vacanti |
| <b>OPERATORI</b>                                     | Addetto ai servizi ausiliari                                          | 12                | 12            | Tempo pieno                                | 0             | Tempo pieno                                |
| <b>TOTALI AREA OPERATORI</b>                         |                                                                       | <b>12</b>         | <b>12</b>     |                                            | <b>0</b>      |                                            |
| <b>OPERATORI ESPERTI</b>                             | Collaboratore Professionale Amministrativo + Esecutore Amministrativo | 33                | 12            | Tempo pieno                                | 21            | Tempo pieno                                |
|                                                      | Collaboratore Professionale Tecnico + Esecutore Tecnico               | 23                | 16            | Tempo pieno                                | 7             | Tempo pieno                                |
| <b>TOTALI OPERATORI ESPERTI</b>                      |                                                                       | <b>56</b>         | <b>28</b>     |                                            | <b>28</b>     |                                            |
| <b>ISTRUTTORI</b>                                    | Istruttore amministrativo                                             | 10                | 8             | Tempo pieno                                | 2             | Tempo pieno                                |
|                                                      | Istruttore Tecnico                                                    | 8                 | 6             | Tempo pieno                                | 2             | Tempo pieno                                |
|                                                      | Agente di Polizia provinciale                                         | 9                 | 6             | Tempo pieno                                | 3             | Tempo pieno                                |
| <b>TOTALI ISTRUTTORI</b>                             |                                                                       | <b>27</b>         | <b>20</b>     |                                            | <b>7</b>      |                                            |
| <b>AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE</b> | Avvocato                                                              | 2                 | 2             | Tempo pieno                                | 0             | Tempo pieno                                |
|                                                      | Funzionario Amministrativo + Istruttore Direttivo Amministrativo      | 23                | 22            | Tempo pieno                                | 1             | Tempo pieno                                |
|                                                      | Funzionario di Vigilanza provinciale                                  | 1                 | 1             | Tempo pieno                                | 0             | Tempo pieno                                |
|                                                      | Funzionario Tecnico + Istruttore Direttivo Tecnico                    | 14                | 11            | Tempo pieno                                | 3             | Tempo pieno                                |
|                                                      | Specialista amministrativo-Contabile                                  | 1                 | 1             | Tempo pieno                                | 0             | Tempo pieno                                |
| <b>TOTALI AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.</b>        |                                                                       | <b>41</b>         | <b>37</b>     |                                            | <b>4</b>      |                                            |
| <b>QUALIFICA DIRIGENZIALE</b>                        |                                                                       | <b>3</b>          | <b>3</b>      | Tempo pieno                                | <b>0</b>      | Tempo pieno                                |

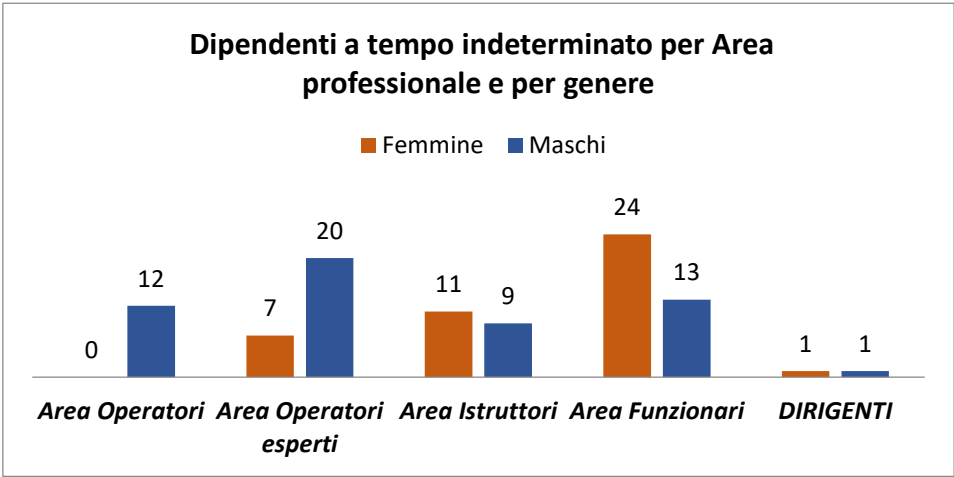
|                                                |     |     |  |    |  |
|------------------------------------------------|-----|-----|--|----|--|
| TOTALI COMPLESSIVI DELLA<br>DOTAZIONE ORGANICA | 139 | 100 |  | 39 |  |
|------------------------------------------------|-----|-----|--|----|--|

**Il personale in ruolo alla data del 1° marzo 2025**

Per quanto riguarda il **personale a tempo indeterminato**, presso la Provincia di Pescara, alla data del 1° marzo 2025 sono 98 unità, di cui:

- n° 12 dell'Area degli Operatori;
- n° 27 dell'Area degli Operatori Esperti;
- n° 20 dell'Area degli Istruttori;
- n° 37 dell'Area dei Funzionari;
- n° 2 Dirigenti.

Nel grafico che segue si riporta la ripartizione dei 98 dipendenti a tempo indeterminato per Area professionale di appartenenza e per genere:



E' da precisare che:

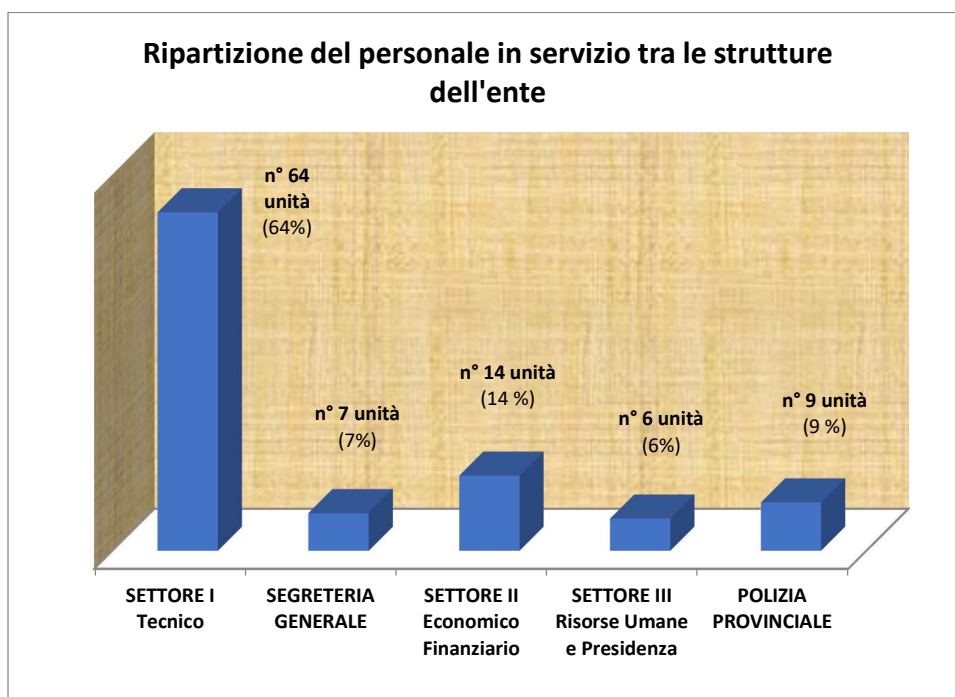
- n. 1 Dirigente è in comando presso altra P.A.;
- n. 1 Funzionario Tecnico è in aspettativa per essere stato incaricato di funzioni dirigenziali presso altra PA;
- n. 1 Funzionario Amministrativo è in aspettativa per essere stato incaricato di funzioni dirigenziali presso l'ente.

Alle **98 unità** di personale a tempo indeterminato si aggiungono le seguenti **ulteriori 4 unità**:

- **n° 1 Segretario Generale**;
- **n° 1 Funzionario Tecnico**, dipendente del MIT ed in avvalimento presso la Provincia di Pescara;
- **n° 1 Funzionario Amministrativo**, in assegnazione temporanea da altro ente;
- **n° 1 Operatore Esperto, Amministrativo**, assunto a tempo determinato ex art. 90 D.lgs. n. 267/2000.

Le unità di personale effettivamente in servizio nell'ente sono **n° 100 unità**; nel prospetto che segue si riporta la ripartizione delle 100 unità lavorative in servizio tra le strutture dell'ente:

| <b>RIPARTIZIONE DEL PERSONALE EFFETTIVAMENTE IN SERVIZIO TRA LE STRUTTURE DELL'ENTE</b> |                                            |                              |                                                 |                                                       |                            |                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|----------------------------|-------------------------|
| <b>AREA PROFESSIONALE</b>                                                               | <b>SEGRETERIA GENERALE-<br/>AVVOCATURA</b> | <b>SETTORE I<br/>Tecnico</b> | <b>SETTORE II<br/>Economico<br/>Finanziario</b> | <b>SETTORE III<br/>Risorse Umane e<br/>Presidenza</b> | <b>POLIZIA PROVINCIALE</b> | <b>TOTALE PERSONALE</b> |
| <b>Segretario Generale</b>                                                              | <b>1</b>                                   |                              |                                                 |                                                       |                            | <b>1</b>                |
| <b>Dirigenti</b>                                                                        |                                            | <b>1</b>                     | <b>1</b>                                        |                                                       |                            | <b>2</b>                |
| <b>Operatori</b>                                                                        |                                            | <b>12</b>                    |                                                 |                                                       |                            | <b>12</b>               |
| <b>Operatori Esperti</b>                                                                | <b>1</b>                                   | <b>24</b>                    | <b>1</b>                                        | <b>2</b>                                              |                            | <b>28</b>               |
| <b>Istruttori</b>                                                                       | <b>1</b>                                   | <b>8</b>                     | <b>5</b>                                        |                                                       | <b>6</b>                   | <b>20</b>               |
| <b>Funzionari ed E.Q.</b>                                                               | <b>4</b>                                   | <b>19</b>                    | <b>7</b>                                        | <b>4</b>                                              | <b>3</b>                   | <b>37</b>               |
| <b>TOTALI</b>                                                                           | <b>7</b>                                   | <b>64</b>                    | <b>14</b>                                       | <b>6</b>                                              | <b>9</b>                   | <b>100</b>              |



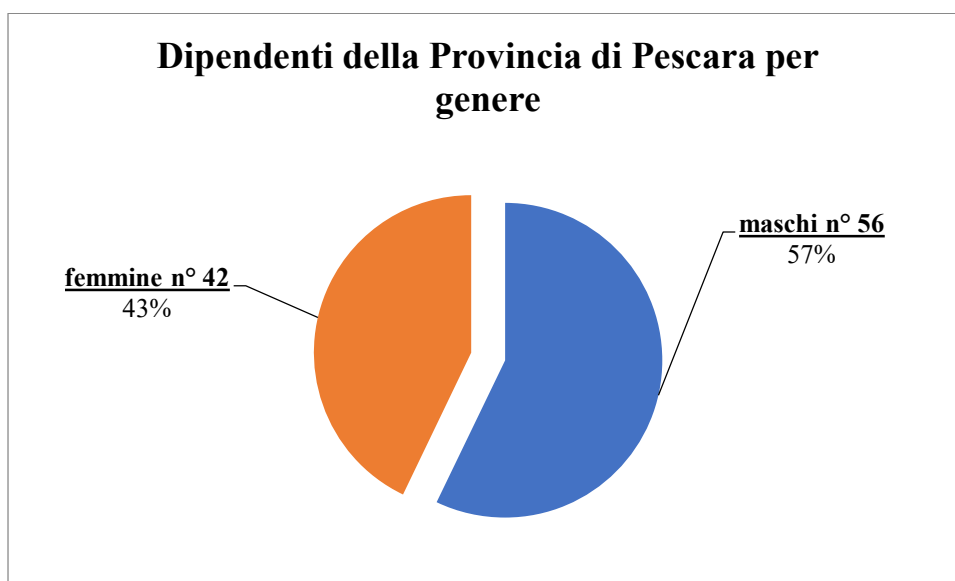
#### Alcuni aspetti specifici del personale a tempo indeterminato della Provincia di Pescara

Delle 98 unità di personale a tempo indeterminato abbiamo:

- n° 2 Dirigenti;
- n° 96 unità di personale non dirigenziale.

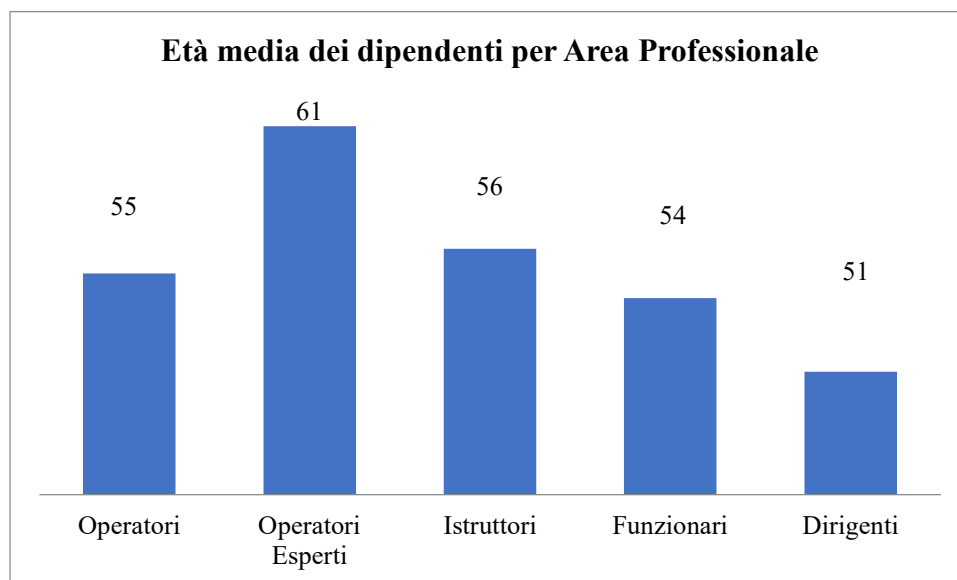
Delle 98 unità di personale n. 95 hanno un rapporto di lavoro a tempo pieno e n. 3 unità ha un rapporto di lavoro a tempo parziale al 50%.

Delle 98 unità di personale a tempo indeterminato della Provincia di Pescara n° 56 unità (57%) sono di sesso maschile e n° 42 unità (43%) sono di sesso femminile:

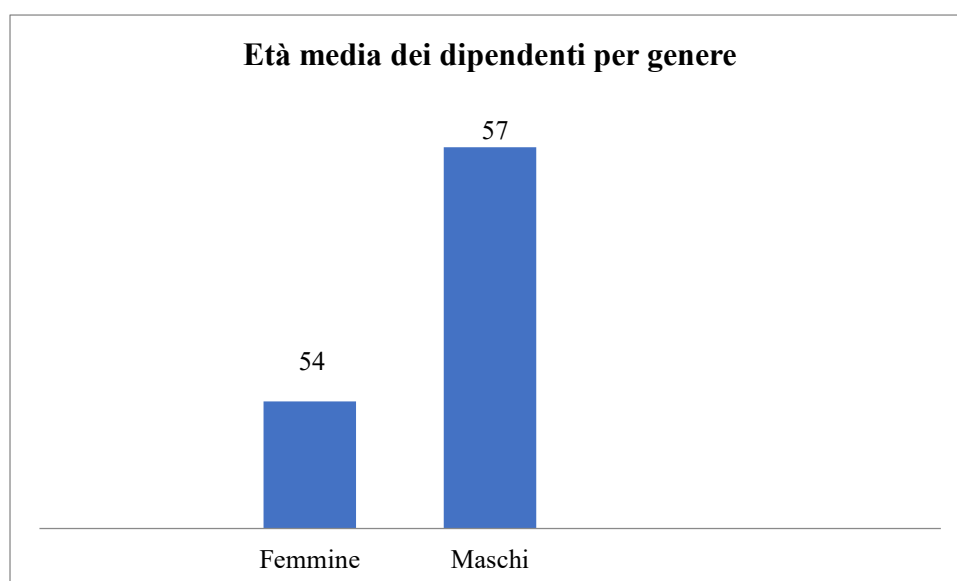


**L'età media** dei dipendenti della Provincia di Pescara è di **56 anni**.

Volendo esaminare l'età media per Area professionale, risulta che l'età media più bassa, pari a 51 anni, si riscontra nell'Area dei Dirigenti, mentre la media più alta, pari a 61 anni, si riscontra nell'Area degli Operatori Esperti:

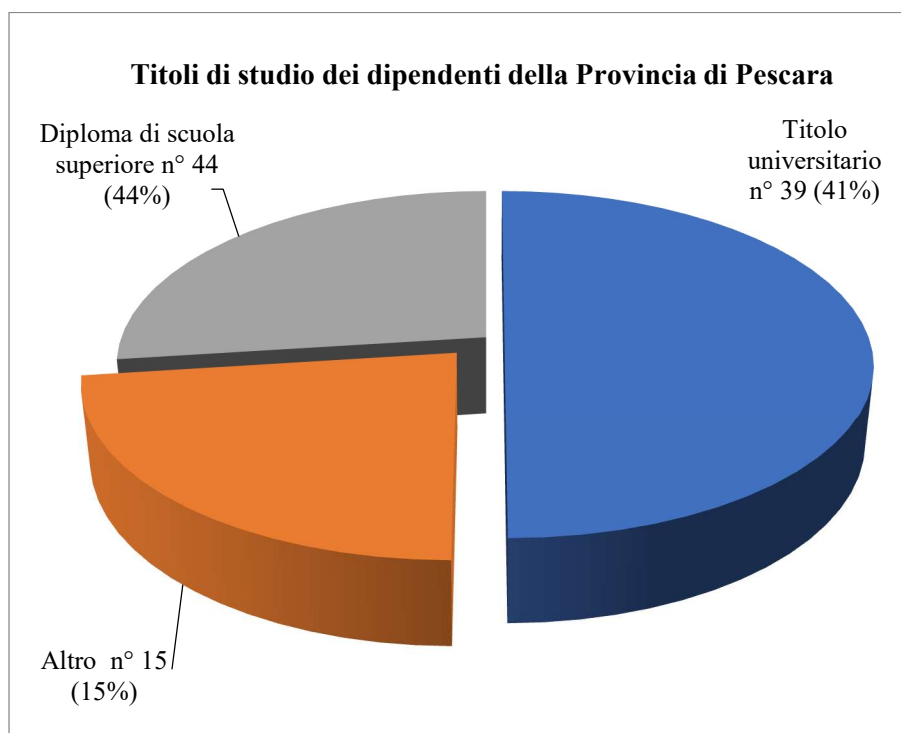


Per quanto riguarda l'età media **per genere** risulta che i dipendenti di sesso femminile hanno un'età media di 54 anni, mentre i dipendenti di sesso maschile hanno un'età media di 57 anni:

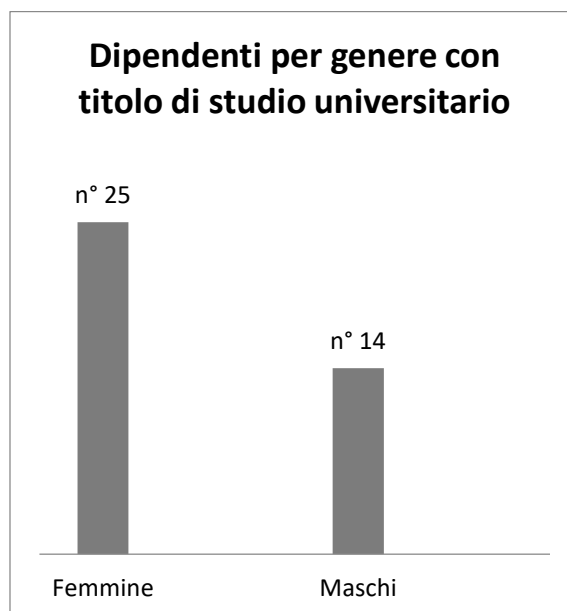


#### **Analisi dei titoli di studio in possesso dei dipendenti della Provincia di Pescara**

Volendo esaminare i titoli di studio in possesso dalle **98 unità di personale a tempo indeterminato** della Provincia di Pescara, risulta che n° 39 sono in possesso di un titolo di studio universitario, n° 44 sono in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore, n° 15 sono in possesso di altro titolo:



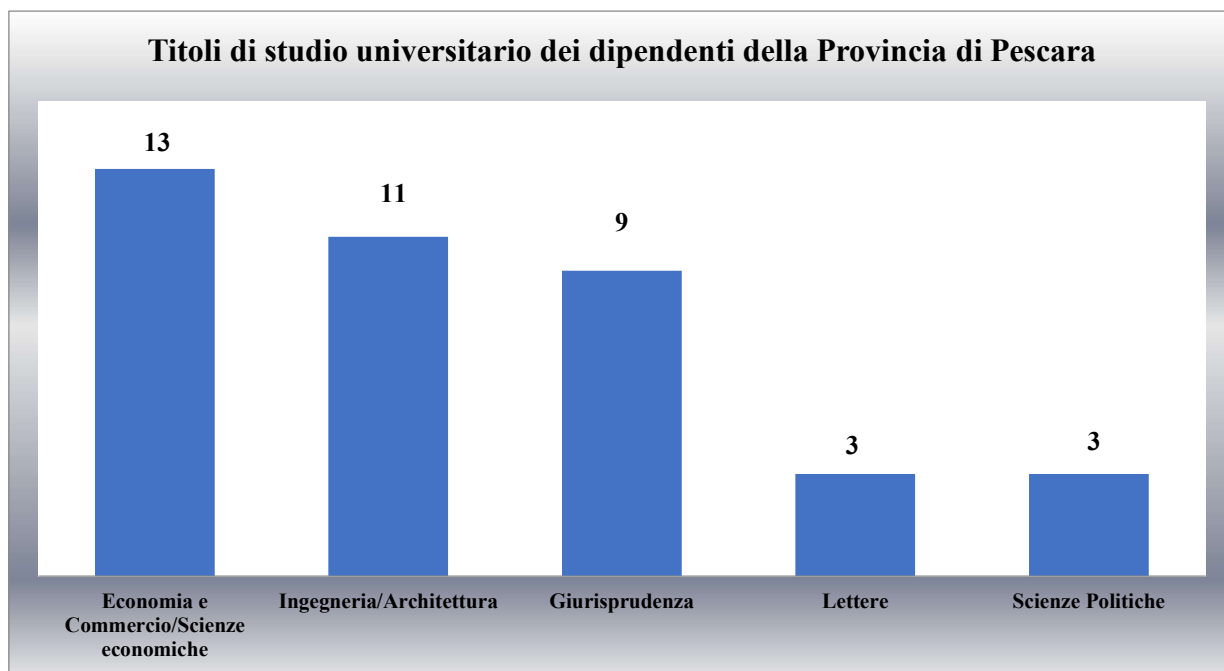
Per quanto riguarda i 39 dipendenti in possesso di **titoli di studio universitario** in un'analisi di genere risulta che n. 25 (64%) sono di sesso femminile e n. 14 (36%) di sesso maschile:



Per quanto riguarda i **titoli di studio universitario** in possesso dei 39 dipendenti della Provincia di Pescara, risulta che:

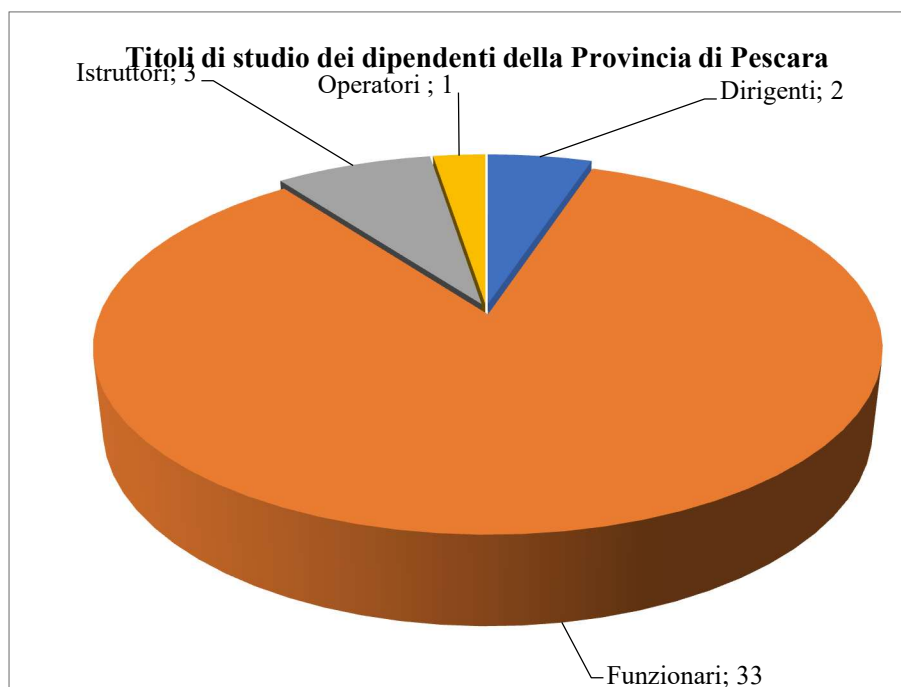
- n° 13 dipendenti sono in possesso di una laurea in materie economiche (es: Economia e Commercio/Scienze Economiche);
- n° 11 dipendenti sono in possesso di una laurea in materie tecniche dell'ingegneria e/o dell'architettura;

- n° 9 dipendenti sono in possesso di una laurea in materia giuridiche (Giurisprudenza);
- n° 3 dipendenti sono in possesso di una laurea in materia letterarie (Lettere);
- n° 3 dipendenti sono in possesso di una laurea in Scienze Politiche:



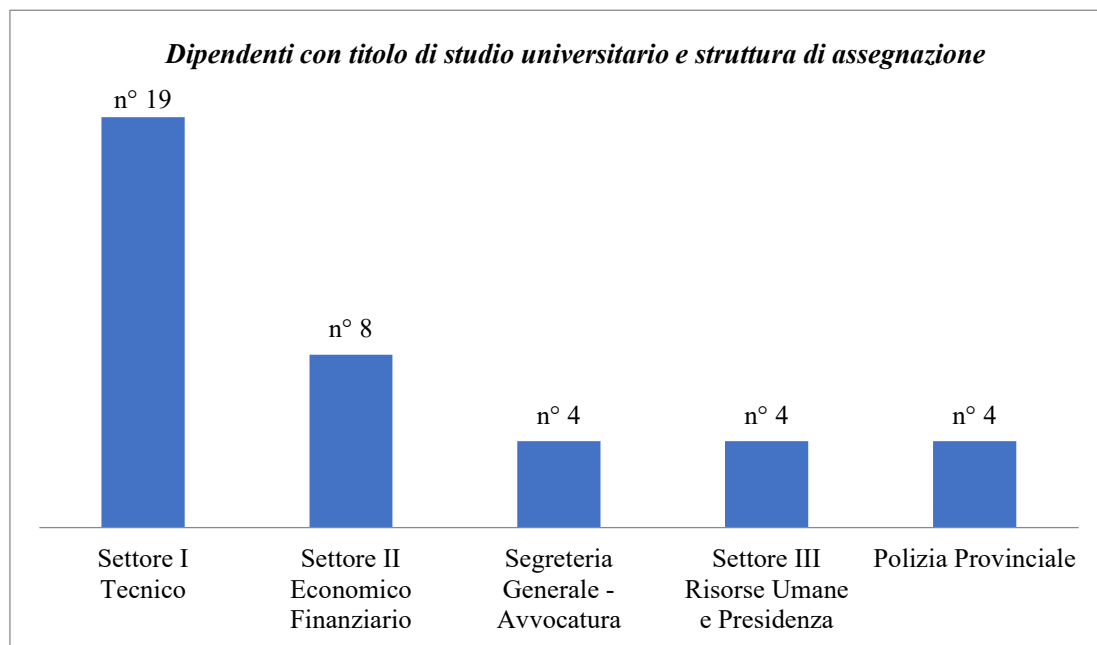
Per quanto riguarda i **39 dipendenti che sono in possesso del titolo di studio universitario**, in relazione all'Area professionale di appartenenza risulta quanto segue:

- n° 2 Dirigenti;
- n° 33 Area dei Funzionari;
- n° 3 Area degli Istruttori;
- n° 1 Area degli Operatori:

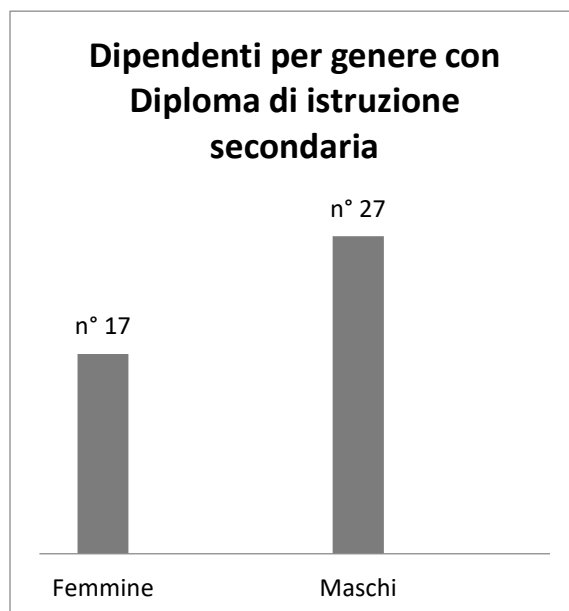


Per quanto riguarda la collocazione tra le strutture dell'ente dei 39 dipendenti in possesso di titolo di studio universitario risulta che:

- n° 19 sono assegnate al Settore I Tecnico;
- n° 8 sono assegnate al Settore II Economico Finanziario;
- n° 4 sono assegnate alla Segreteria Generale-Avvocatura;
- n° 4 sono assegnate al Settore III Risorse Umane e Presidenza;
- n° 4 sono assegnate al Servizio Polizia Provinciale:



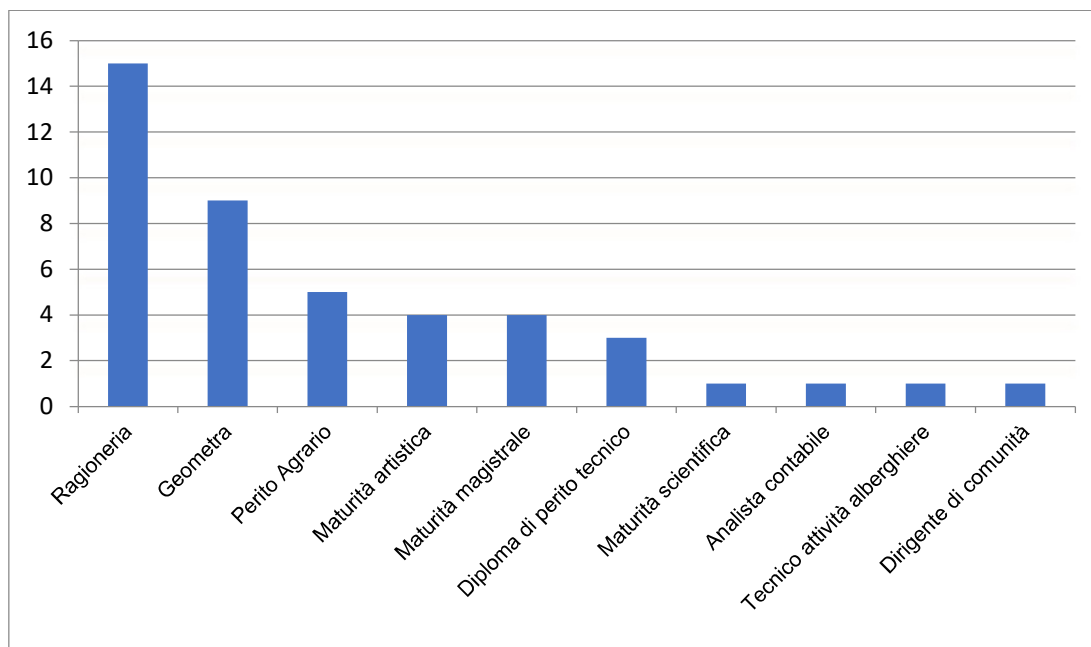
Per quanto riguarda i 44 dipendenti in possesso di un **diploma di istruzione secondaria superiore** in un'analisi di genere risulta che n. 17 sono di sesso femminile e n. 27 di sesso maschile:



Per quanto riguarda i titoli di istruzione secondaria di secondo grado dei n° 44 dipendenti, risulta che:

- n° 15 dipendenti hanno il diploma di Ragioniere/tecnico commerciale;
- n° 9 dipendenti hanno il diploma di Geometra;
- n° 5 dipendenti hanno il diploma di Perito Agrario;
- n° 4 dipendenti hanno il diploma di maturità artistica;
- n° 4 dipendenti hanno il diploma Magistrale;

- n° 2 dipendenti hanno il diploma di Tecnico delle industrie elettriche ed elettroniche;
- n° 1 dipendente ha il diploma di Perito industriale Chimico;
- n° 1 dipendente ha il diploma di Maturità scientifica;
- n° 1 dipendente ha il diploma di Analista Contabile;
- n° 1 dipendente ha il diploma di Tecnico delle attività alberghiere;
- n° 1 dipendente ha il diploma in Dirigente di comunità;



Per quanto riguarda i **44 dipendenti che sono in possesso del diploma di istruzione secondaria superiore**, in relazione all'Area professionale di appartenenza, risulta quanto segue:

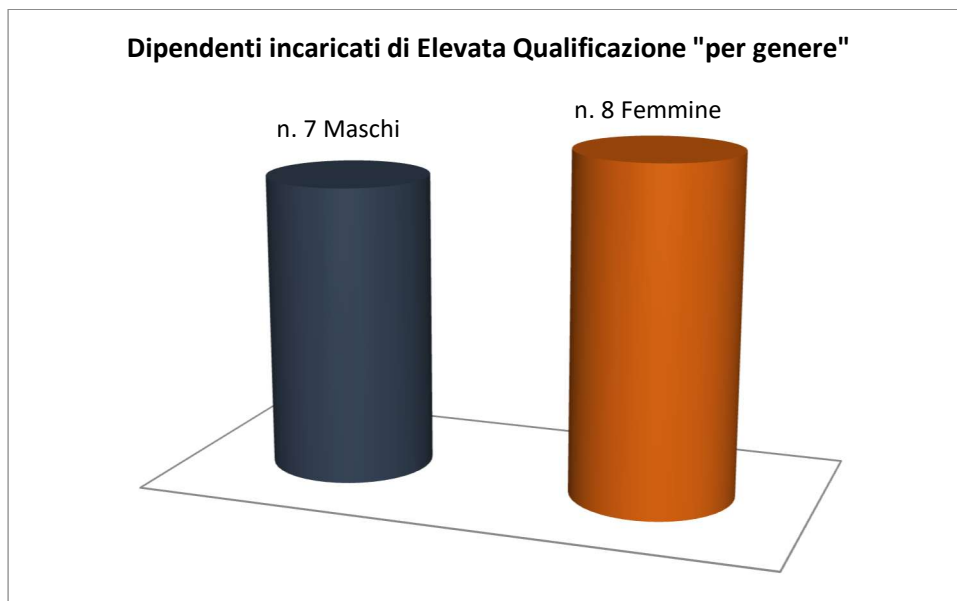
- n° 4 Area dei Funzionari
- n° 16 Area degli Istruttori;
- n° 18 Area Operatori esperti;
- n° 4 Area Operatori:



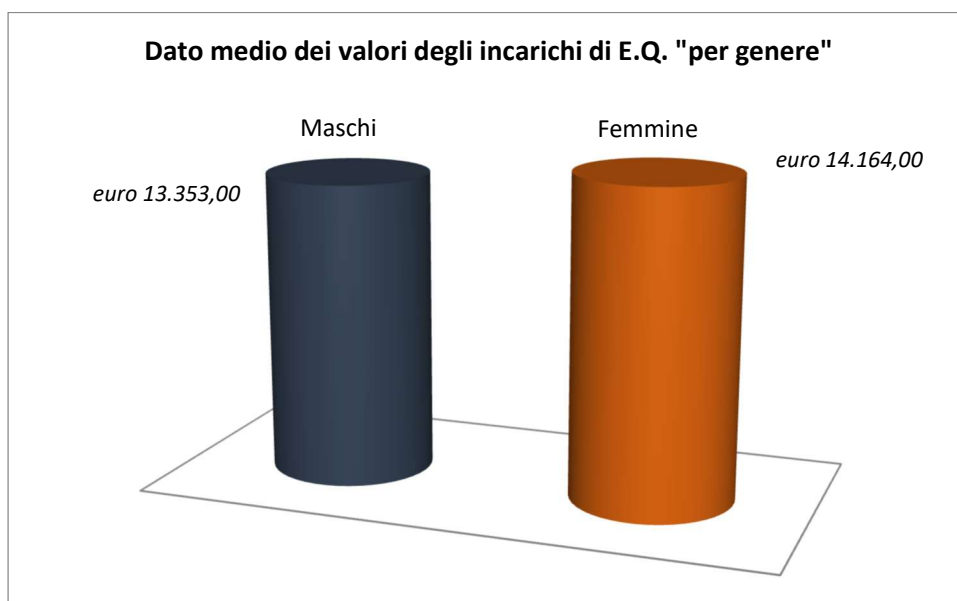
#### ***Analisi dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione e di Specifiche responsabilità.***

Nel grafico che segue vengono presi in considerazione gli incarichi di Elevata Qualificazione di cui all'art. 16 del CCNL del 16/11/2022, attualmente in essere.

Al 1° marzo 2025 risultano essere conferiti n.15 incarichi di Elevata Qualificazione ad un complessivo di n° di cui n° 8 (53%) di sesso femminile e n° 7 (47%) di sesso maschile:

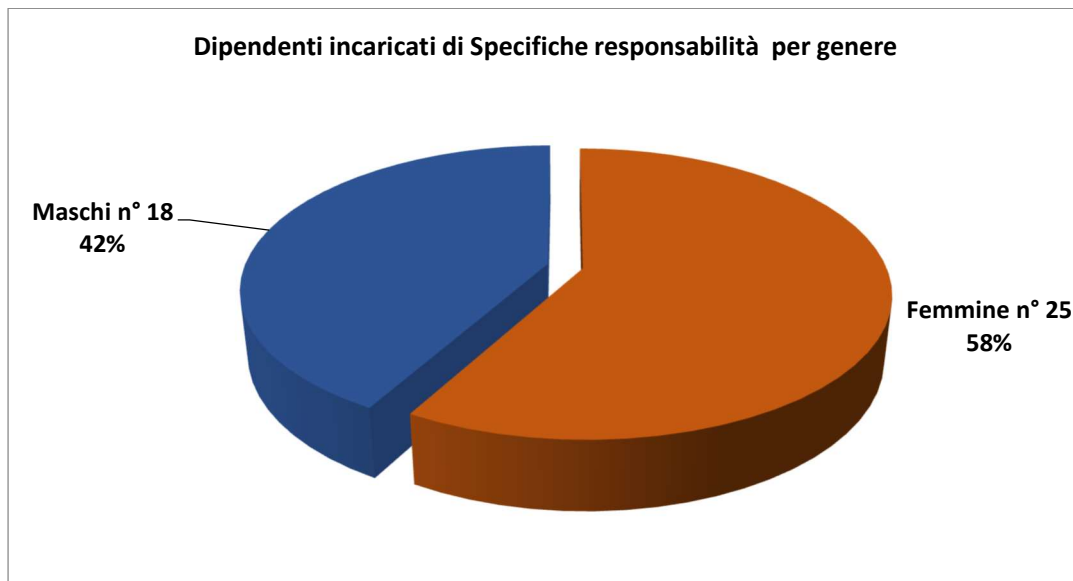


Sono stati analizzati anche i valori delle posizioni di Elevata Qualificazione per “*genere*”; risulta che, per quanto riguarda il valore medio delle posizioni i cui responsabili sono dipendenti di sesso maschile è pari ad euro 13.353,00 mentre il valore medio delle posizioni organizzative i cui responsabili sono dipendenti di sesso femminile è pari ad euro 14.164,00:

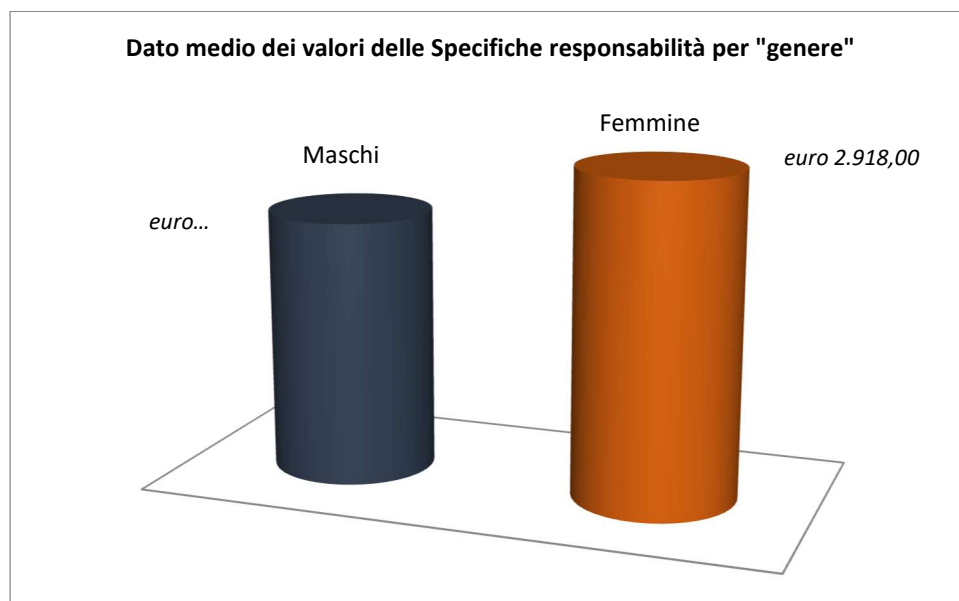


Nel grafico che segue vengono presi in considerazione gli incarichi di specifiche responsabilità di cui all’art. 84 del CCNL del 16/11/2022 e 84 bis (Indennità condizioni lavoro), tuttora in essere.

Complessivamente risultano incaricati n° 43 dipendenti di cui n° 25 (58%) di sesso femminile e n° 18 (42%) di sesso maschile:



Sono stati analizzati anche i valori delle specifiche responsabilità per “genere”; risulta che, per quanto riguarda i valori medi delle specifiche responsabilità i cui responsabili sono dipendenti di sesso femminile il valore è pari ad euro 2.918,00 mentre i valori medi delle specifiche responsabilità i cui responsabili sono dipendenti di sesso maschile, il valore è pari ad euro 2.505,00:



### **03.01.03 Le posizioni dirigenziali e di elevata qualificazione ed il Sistema di Valutazione**

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è volto al miglioramento della qualità dei servizi offerti tramite la crescita della professionalità dei dipendenti e la valorizzazione del merito di ciascuno secondo il principio di pari opportunità.

La Provincia di Pescara, nei termini indicati successivamente, misura e valuta la performance con riferimento:

- a. alla Amministrazione nel suo complesso (Performance organizzativa dell'Ente);
- b. alle strutture organizzative in cui si articola (Performance organizzativa del settore);
- c. ai singoli dipendenti (dirigenti, Funzionari incaricati di EQ e altro personale dipendente) (Performance individuale).
- d. al grado di soddisfazione degli utenti, come rilevate da specifiche rilevazioni attinenti ai diversi settori/servizi nei quali è strutturato l'Ente.

Per misurazione si intende l'attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati e degli impatti da questi prodotti su utenti e stakeholder, attraverso il ricorso a indicatori. La fase di misurazione serve a quantificare: i risultati raggiunti dall'Amministrazione nel suo complesso, i contributi delle articolazioni organizzative e dei gruppi (performance organizzativa); i contributi individuali (performance individuali).

Per valutazione si intende l'attività di analisi e interpretazione dei valori misurati, che tiene conto dei fattori di contesto che possono avere determinato l'allineamento o lo scostamento rispetto ad un valore di riferimento.

Misurazione e valutazione della performance sono attività distinte ma complementari, in quanto fasi del più ampio Ciclo della Performance.

Nell'ultima fase, sulla base del livello misurato di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target prefissati, si effettua la valutazione, ovvero si formula un "giudizio" complessivo sulla performance, cercando di comprendere i fattori (interni ed esterni) che possono aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi, anche al fine di apprendere e approfondire le criticità rilevate per migliorarsi nell'anno successivo.

La valutazione della performance organizzativa e individuale, per i profili professionali dell'Ente, è di competenza:

- a) del Presidente della Provincia per il Direttore/Segretario Generale;
- b) dell'OdV e del Presidente per i Dirigenti;
- c) dell'OdV e dei Dirigenti per il personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione;

d) dai Dirigenti e E.Q. per il restante personale.

La misurazione della performance organizzativa viene definita dall'Organismo in base a tre diverse unità di analisi:

- a) amministrazione nel suo complesso (ricomprende tutti i settori, i servizi e le U.O sia semplici che complesse);
- b) singole unità organizzative dell'amministrazione (i settori separatamente intesi);
- c) processi e progetti.

Il nucleo centrale della performance organizzativa, oggetto di misurazione da parte dell'Organismo, utile a determinare le capacità gestionali e il controllo, è costituito in particolare dalle dimensioni di efficienza ed efficacia dei processi.

La performance individuale, anche ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. 150/2009, è l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione, in altre parole, il contributo fornito dal singolo al conseguimento della performance complessiva dell'organizzazione.

A tali fini le dimensioni che compongono la performance individuale sono:

- a) risultati, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano della performance o negli altri documenti di programmazione;
- b) contributo espresso in ambito di performance organizzativa di cui al precedente articolo;
- c) capacità di valutazione del personale dipendente (solo per i dirigenti e E.Q.)
- d) comportamenti, che attengono al "come" un'attività viene svolta da ciascuno, all'interno dell'amministrazione; una specifica rilevanza viene attribuita alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

Per il funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, il Piano Performance riporta al suo interno la mappatura dei diversi ruoli organizzativi dell'Ente, specificando categorie e profili.

I risultati considerati ai fini della performance individuale sono riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano della performance e al grado di miglioramento della performance organizzativa nel suo complesso, con il contributo dell'apporto individuale di ciascun dipendente avendo a riferimento il ruolo ricoperto.

Per i Dirigenti la performance individuale è determinata dai seguenti fattori:

- risultati, risultati legati agli obiettivi annuali assegnati al Settore di diretta responsabilità;
- contributo espresso nell'ambito dell'Amministrazione nel suo complesso e del Settore di riferimento – performance istituzionale/organizzativa -;

- risultati relativi ad altri obiettivi individuali assegnati al Dirigente apicale;
- capacità di valutazione del personale assegnato dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, nonché alla capacità di valorizzare il merito dei propri collaboratori;
- comportamenti (individuali).

Per il personale non dirigenziale, la performance individuale viene determinata dai seguenti fattori:

- risultati, risultati del servizio e/o ufficio nel suo complesso (non vengono considerati i risultati individuali);
- contributo espresso in ambito di performance organizzativa, con riferimento al ruolo di ciascuno;
- risultati per specifici obiettivi individuali intesi come il contributo apportato alla realizzazione di specifici progetti e attività finalizzate al miglioramento degli indicatori di efficienza e di efficacia dei processi e dei servizi in coerenza con il ruolo ricoperto nell'ambito del progetto;
- per le P.O., capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, nonché alla capacità di valorizzare il merito dei propri collaboratori;
- comportamenti (individuali).

Con le recenti modifiche normative viene rafforzato il principio della partecipazione degli utenti esterni ed interni e, più in generale dei cittadini, al processo di misurazione della performance organizzativa ai sensi dell'art. 19 bis del D. lgs 150/2009 e s.m.i.

L'Organismo di valutazione definisce le modalità attraverso le quali i cittadini e gli utenti finali delle amministrazioni possono contribuire alla misurazione della performance organizzativa, anche esprimendo direttamente all'O.d.V. il proprio livello di soddisfazione per i servizi erogati.

Le segnalazioni devono essere trasmesse preferibilmente per via telematica.

L'OdV con il supporto del Servizio per i controlli interni valida la relazione sulla performance e ne assicura l'accessibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione, inoltre, sulla base del sistema adottato in conformità alle disposizioni del regolamento di organizzazione, propone al Presidente della Provincia la valutazione dei Dirigenti dell'Ente per l'attribuzione ai medesimi dei premi di risultato.

Con il CCNL del 16/11/2022 sono stati disciplinati gli incarichi di “*Elevata Qualificazione*”, quali posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, in sostituzione delle precedenti “Posizioni Organizzative”.

L'ente ha disciplinato i criteri per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, come segue:

#### **CRITERI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**(art. 5, comma 3, lettera d), del CCNL DEL 16/11/2022)**

1. Ai sensi della vigente normativa contrattuale, i Dirigenti di Settore, possono, sulla base degli indirizzi e dei limiti stabiliti con Decreto del Presidente della Provincia, attribuire a dipendenti a tempo indeterminato e determinato della Provincia di Pescara, inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione l'incarico di “Elevata Qualificazione”, quale posizione di lavoro che richiede assunzione diretta anche a rilevanza esterna di elevata responsabilità di prodotto o di risultato.
2. Gli incaricati di Elevata Qualificazione possono:
  - a. svolgere funzioni di direzione delle strutture organizzative alle quali sono preposti, in autonomia gestionale e organizzativa, nei limiti delle competenze assegnate con il presente Regolamento o delegate dal dirigente di Settore con atto formale da conservare agli atti del Settore risorse umane e nel fascicolo personale del dipendente incaricato;
  - b. svolgere attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica ai sensi dell'art. 16, comma 2, lettera b) del CCNL del 16/11/2022.
3. L'incarico di Elevata Qualificazione è conferito previa valutazione comparativa da effettuarsi sulla base dei seguenti criteri:
  - a) formazione culturale adeguata alle funzioni da svolgere;
  - b) attitudine ad assumere le responsabilità connesse con le funzioni da svolgere;
  - c) professionalità acquisita nello svolgimento delle attività rilevanti agli effetti degli incarichi da attribuire;
  - d) attitudine a saper concorrere alla fissazione ed al conseguimento degli obiettivi stabiliti dall'ente;
  - e) attitudine nella proposizione ed attivazione di semplificazioni procedurali ed operative;
  - f) risultato della valutazione annuale.

L'incarico, previo eventuale colloquio con il Dirigente che conferisce l'incarico, è attribuito secondi i criteri sopra descritti ed in relazione alle funzioni ed attività da svolgere, alla natura e alle caratteristiche dei programmi e obiettivi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
4. L'incarico ha durata non superiore ad anni 3 (tre). In ogni caso, l'incarico cessa:
  - nell'ipotesi in cui il dipendente incaricato venga assegnato ad altro incarico, trasferito ad altro Settore/Servizio dell'ente o ad altro ente;
  - nel caso in cui l'incarico, per effetto di intervenuti mutamenti organizzativi, risulti significativamente modificato, considerando a tal fine il complesso delle responsabilità ed attività connesse all'incarico;
  - nel caso di valutazione negativa della performance individuale (ritenuta tale la valutazione con punteggio inferiore a 60/100 o equivalente).
5. L'incarico può essere revocato prima della scadenza, con atto scritto e motivato, nel caso in cui:

- intervengano mutamenti organizzativi all'interno dell'Ente, per effetto dei quali l'incarico risulti significativamente modificato, considerando a tal fine il complesso delle responsabilità ed attività connesse all'incarico;
- quando, in sede di valutazione annuale delle performance, non risultino raggiunti gli obiettivi fissati oppure si evidenzino risultati degli output amministrativi e specifici poco significativi in termini quantitativi e qualitativi, come certificati dal Nucleo di Valutazione, che determinano una valutazione negativa della performance individuale.

**CRITERI PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE, AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELLA RELATIVA RETRIBUZIONE  
(art. 5, comma 3, lettera e), del CCNL del 16/11/2022)**

La graduazione delle posizioni organizzative avviene sulla base dei seguenti criteri:

- Professionalità (peso del 10%);
- Responsabilità (peso del 40%);
- Complessità direzionali (peso del 30%);
- Strategicità (peso del 20%).

La differenziazione dei pesi avviene in relazione all'importanza attribuita a ciascun fattore nella valutazione finale. La griglia sottostante espone i diversi fattori che concorrono alla valutazione della complessità della struttura.

| POSIZIONE DI LAVORO DI " <i>ELEVATA QUALIFICAZIONE</i> " |                                     |          |                                          |            |                   |    |    |    |    |       |         |       |        |       |
|----------------------------------------------------------|-------------------------------------|----------|------------------------------------------|------------|-------------------|----|----|----|----|-------|---------|-------|--------|-------|
| CATEGORIA                                                | PIANI DI VALUTAZIONE                | N. Piani | FATTORI DI VALUTAZIONE                   | N. Fattori | SCALA VALUTAZIONE |    |    |    |    |       | Punti   | Punti | Punti  | Punti |
|                                                          |                                     |          |                                          |            | 10                | 20 | 30 | 40 | 50 | Somma | FATTORE | PIANO | CATEG. | POND. |
| Professionalità<br>peso 10%                              | Conoscenze<br>Necessarie            | 1        | Tecniche                                 | 3          |                   |    |    |    | 50 | 50    | 150     | 50,00 | 50,00  | 5,00  |
|                                                          |                                     |          | Giuridiche                               |            |                   |    |    |    | 50 | 50    |         |       |        |       |
|                                                          |                                     |          | Gestionali                               |            |                   |    |    |    | 50 | 50    |         |       |        |       |
| Responsabilità peso 40%                                  | Responsabilità<br>Giuridico/formale | 4        | Responsabilità<br>Giuridico/formale      | 1          |                   |    |    |    | 50 | 50    | 50      | 50,00 | 12,50  | 5,00  |
|                                                          | Deleghe                             |          | Funzioni delegate a<br>rilevanza esterna | 1          |                   |    |    |    | 50 | 50    | 50      | 50,00 | 12,50  | 5,00  |
|                                                          | Responsabilità<br>Economica         |          | Spesa corrente gestita                   | 3          |                   |    |    |    | 50 | 50    | 150     | 50,00 | 12,50  | 5,00  |
|                                                          |                                     |          | Spesa di investimento<br>gestita         |            |                   |    |    |    | 50 | 50    |         |       |        |       |
|                                                          |                                     |          | Entrate gestite                          |            |                   |    |    |    | 50 | 50    |         |       |        |       |
|                                                          |                                     |          |                                          |            |                   |    |    |    |    |       |         |       |        |       |

|                                  |                                                |   |                                                               |   |  |  |  |  |    |    |     |       |       |       |
|----------------------------------|------------------------------------------------|---|---------------------------------------------------------------|---|--|--|--|--|----|----|-----|-------|-------|-------|
|                                  | Responsabilità Organizzativa                   |   | Personale coordinato                                          | 1 |  |  |  |  | 50 | 50 | 50  | 50,00 | 12,50 | 5,00  |
| Complessità direzionali peso 30% | Complessità tecnico operative                  | 4 | Disomogeneità                                                 | 3 |  |  |  |  | 50 | 50 | 150 | 50,00 | 12,50 | 3,75  |
|                                  |                                                |   | Variabilità                                                   |   |  |  |  |  | 50 | 50 |     |       |       |       |
|                                  |                                                |   | Vincoli e contesto                                            |   |  |  |  |  | 50 | 50 |     |       |       |       |
|                                  | Relazioni Interne                              |   | Interlocutori                                                 | 2 |  |  |  |  | 50 | 50 | 100 | 50,00 | 12,50 | 3,75  |
|                                  |                                                |   | Collegamenti                                                  |   |  |  |  |  | 50 | 50 |     |       |       |       |
|                                  | Relazioni Esterne                              |   | Altre Istituzioni                                             | 2 |  |  |  |  | 50 | 50 | 100 | 50,00 | 12,50 | 3,75  |
|                                  |                                                |   | Utenti finali                                                 |   |  |  |  |  | 50 | 50 |     |       |       |       |
|                                  | Fabbisogno di Innovazione                      |   | Nei processi                                                  | 3 |  |  |  |  | 50 | 50 | 150 | 50,00 | 12,50 | 3,75  |
|                                  |                                                |   | Nei servizi                                                   |   |  |  |  |  | 50 | 50 |     |       |       |       |
|                                  |                                                |   | Nelle relazioni                                               |   |  |  |  |  | 50 | 50 |     |       |       |       |
| Strategicità peso 20%            | Criticità rispetto al Programma del Presidente | 1 | Criticità nell'attuare i programmi rispetto a fattori esterni | 1 |  |  |  |  | 50 | 50 | 50  | 50,00 | 50,00 | 10,00 |
| TOTALE                           |                                                |   |                                                               |   |  |  |  |  |    |    |     |       | 50,00 |       |

### Descrizione delle colonne

La prima colonna raffigurata nella matrice su riportata è quella delle categorie, ovvero dei fattori rilevanti nel processo di valutazione.

La prima categoria è rappresentata dalla **Professionalità**, alla quale è attribuito un peso del 10% e che prevede un unico piano di valutazione, le conoscenze necessarie, le quali possono essere di tre tipi, ciascuno individuante uno specifico fattore di valutazione conoscenze tecniche, conoscenze giuridiche, conoscenze gestionali.

La seconda categoria è rappresentata dalla **Responsabilità**, cui si attribuisce un peso del 40% e che prevede quattro diversi piani di valutazione: responsabilità giuridico/formale, deleghe, responsabilità economica (per la quale sono previsti tre fattori di valutazione: spesa corrente gestita, spesa per investimenti gestita ed entrate gestite) e responsabilità organizzativa.

La terza categoria è rappresentata dalle **Complessità Direzionali**, alla quale si attribuisce un peso del 30% e che prevede quattro piani di valutazione: le complessità tecnico – operative (che prevedono tre fattori di valutazione: la disomogeneità, la variabilità ed i vincoli di contesto), le relazioni interne (per le quali sono previsti due fattori di valutazione: gli interlocutori ed i collegamenti), le relazioni esterne (che prevedono due fattori di valutazione: le altre istituzioni e gli utenti finali) ed infine il fabbisogno

di innovazione (a sua volta suddiviso in tre fattori di valutazione: fabbisogno nei processi, fabbisogno nei servizi e fabbisogno nelle relazioni).

La quarta ed ultima categoria è rappresentata dalla **Strategicità**, cui si attribuisce un peso del 20% e che prevede un unico piano di valutazione, la criticità rispetto al programma del Presidente della Provincia.

La seconda e la terza colonna riportano, rispettivamente, il piano di valutazione ed i fattori utilizzati nel processo valutativo di ogni singola categoria.

La colonna successiva è quella della scala di valutazione dei vari fattori, cui può essere attribuito un valore pari a 10, 20, 30, 40 o 50.

La colonna punti **FATTORE** riporta la somma dei punteggi attribuiti ai fattori di valutazione propri di ogni categoria.

Nella colonna punti **PIANO** è espresso il rapporto tra i punti fattore ed il numero dei fattori considerati nella valutazione.

La colonna punti **CATEGORIA** riporta la media tra i punti piano ed il numero dei piani di valutazione considerati per ciascuna categoria.

La colonna punti **PONDERATI**, infine, esprime il prodotto tra i punti categoria ed il peso percentuale attribuito a ciascuna categoria.

Il punteggio finale della posizione si ottiene dalla somma dei punteggi di categoria ponderati e potrà avere un valore minimo di punti 10 e massimo di punti 50.

## Descrizione dei Fattori e della Scala di Valutazione

### Professionalità

Le conoscenze tecniche fanno riferimento alle specificità del settore/ufficio che possono richiedere appropriati software, particolari strumenti elettronici di lavoro, etc., il cui utilizzo necessita di un elevato impegno professionale.

Le conoscenze giuridiche rappresentano il livello di conoscenza della normativa richiesto per poter gestire il settore/ufficio.

Le conoscenze gestionali rappresentano il livello di capacità professionali/manageriali/creative richieste per il presidio del settore/ufficio e sono legate alla complessità di erogazione del servizio gestito (a titolo d'esempio la gestione di un cantiere richiede maggiori capacità gestionali rispetto alla gestione dell'ufficio personale dove prevale l'aspetto normativo).

### Responsabilità

La Responsabilità giuridico formale: responsabilità ad assumere vincoli giuridici di efficace esterna; livello delle attività soggette a rischio corruzione/contenzioso; in riferimento al rischio corruzione si fa riferimento al Piano Anticorruzione adottato dall'ente; per quanto riguarda il rischio contenzioso viene valutata l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario in relazione agli interessi coinvolti.

La Responsabilità economica si articola in tre sottocategorie:

- Spesa corrente gestita: esprime il rapporto tra la spesa sostenuta dal settore e la spesa complessiva;
- Spesa per investimento gestita: esprime il rapporto tra la spesa per investimenti gestita dal settore ed il totale della spesa per investimenti.
- Entrate gestite: rappresentano la somma delle entrate correnti e di investimento gestite dal settore ed il totale delle entrate.

Dai rapporti descritti scaturiscono valori percentuali che possono essere ricondotti a quattro classi di intervallo, cui corrisponde la relativa classe punti assegnata che può essere così rappresentata:

|              |       |        |        |          |           |
|--------------|-------|--------|--------|----------|-----------|
| Scala valori | 0-10% | 11-20% | 21-30% | 31 - 50% | Oltre 50% |
|--------------|-------|--------|--------|----------|-----------|

|              |    |    |    |    |    |
|--------------|----|----|----|----|----|
| Classe punti | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 |
|--------------|----|----|----|----|----|

La Responsabilità organizzativa: responsabilità nella gestione delle risorse umane assegnate.

Deleghe: si riferisce ad eventuali funzioni delegate con attribuzione di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.

### **Complessità direzionali**

Complessità tecnico operative: grado di professionalità necessarie per affrontare le difficoltà di gestione delle attività della posizione organizzativa;

Relazioni interne: grado di incidenza dell'attività del Servizio sulle altre strutture dell'ente;

Relazioni esterne: grado di incidenza dell'attività del Servizio con i Stakeholders esterni;

Fabbisogno di innovazione indica che è necessaria una costante rivisitazione che può interessare il processo di erogazione del servizio, il servizio, i fattori produttivi o le relazioni con l'utenza (ad esempio l'utente impresa richiede un livello di innovazione superiore rispetto all'utente privato).

I fattori di valutazione riferibili alle Complessità direzionali possono essere di diversi livelli: basso – medio – elevato – molto elevato, a seconda dell'intensità con cui incidono sul piano di valutazione in esame.

### **Strategicità**

Criticità rispetto al Programma del Presidente: grado di importanza delle attività dell'incarico di Elevata Qualificazione rispetto alle linee programmatiche del Mandato del Presidente della Provincia.

#### **Posizioni apicali per genere**

| Posizioni apicali per genere al 01/03/2025             |          |          |               |
|--------------------------------------------------------|----------|----------|---------------|
|                                                        | <b>F</b> | <b>M</b> | <b>Totale</b> |
| <b>Dirigenti</b>                                       | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>2</b>      |
| <b>Funzionari incaricati di Elevata Qualificazione</b> | <b>8</b> | <b>7</b> | <b>15</b>     |

#### **Distribuzione delle posizioni di lavoro di EQ tra le strutture apicali al 01/03/2025**

| <b>Tipologia posizione</b>      | <b>Denominazione Posizione</b>        | <b>Numero</b> |
|---------------------------------|---------------------------------------|---------------|
| Segreteria Generale -Avvocatura | Avvocatura                            | 2             |
|                                 | Affari Generali - Segreteria Generale |               |
| Settore I Tecnico               | Viabilità                             | 7             |

|                                              |                                                                         |                                                                                 |
|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
|                                              | Edilizia Scolastica                                                     |                                                                                 |
|                                              | Pianificazione, Ambiente e Patrimonio                                   |                                                                                 |
|                                              | Gare - Contratti                                                        |                                                                                 |
|                                              | Amministrativo e Monitoraggio OO.PP.                                    |                                                                                 |
|                                              | Servizi Informativi e agenda digitale, statistica, protocollo, archivio |                                                                                 |
|                                              | Grandi Infrastrutture                                                   |                                                                                 |
| Settore II<br>Economico<br>Finanziario       | Gestione Bilancio                                                       | 3<br>Il Servizio<br>Gestione Bilancio<br>è oggetto di<br>incarico ad<br>Interim |
|                                              | Gestione finanziaria                                                    |                                                                                 |
|                                              | Gestione partecipate, controllo analogo, sinistri                       |                                                                                 |
|                                              | Gestione economica e previdenziale del personale                        |                                                                                 |
| Settore III<br>Risorse Umane e<br>Presidenza | Gestione giuridica del personale                                        | 2                                                                               |
|                                              | Presidenza e dimensionamento scolastico                                 |                                                                                 |
| Presidenza                                   | Polizia provinciale                                                     | 1                                                                               |

### 03.02 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, la relativa disciplina e il relativo sistema di monitoraggio.

In particolare, la sezione contiene:

- gli obiettivi dell'amministrazione connessi al lavoro agile;
- la disciplina del lavoro agile della Provincia di Pescara;
- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia e quindi i risultati e gli impatti interni ed esterni del lavoro agile (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, ecc.) e il relativo monitoraggio.

#### 03.02.01 Obiettivi correlati al lavoro agile

La Provincia di Pescara intende promuovere lo sviluppo di nuove forme di lavoro che offrano vantaggi all'organizzazione, ai dipendenti e all'utenza ed in particolare intende perseguire i seguenti obiettivi:

- promuovere l'efficientamento dei processi e lo sviluppo digitale dell'Ente, sia internamente che nei servizi ai cittadini;
- ridurre i costi e gli impatti ambientali della struttura organizzativa in una duplice prospettiva di efficienza e sostenibilità;
- facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale;
- sostenere il benessere organizzativo, la motivazione dei collaboratori e il senso di appartenenza all'Ente.

La modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto (c.d. lavoro agile) è orientata verso un nuovo paradigma del lavoro, che si fonda su dimensioni quali l'autonomia, il lavoro per obiettivi, la responsabilizzazione individuale sui risultati, la fiducia, la motivazione, la collaborazione, la condivisione.

Nel contesto attuale:

- la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è quella svolta in presenza;
- l'accesso alla modalità di lavoro agile deve avvenire unicamente previa stipula dell'accordo individuale e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza;
- occorre sostenere cittadini ed imprese nelle attività connesse allo sviluppo delle attività produttive e all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e a tale scopo occorre consentire alle amministrazioni pubbliche di operare al massimo delle proprie capacità.

### **03.02.02 Disciplina ed Organizzazione per il Lavoro Agile nella Provincia di Pescara**

L'esperienza del Lavoro Agile nella Provincia di Pescara durante il periodo 23 marzo 2020 - 01 maggio 2020 (cosiddetta fase 1<sup>a</sup> dell'emergenza epidemiologica da COVID-19) ha fatto registrare risultati complessivamente soddisfacenti, riuscendo comunque a soddisfare le necessità di continuità dell'attività dell'Ente.

In data 30/04/2021, è stato emanato il D.L. n. 56, "Disposizioni urgenti in materia di "Termini legislativi", il quale ha modificato il comma 1 dell'art. 1 del D.L. n. 34/2020, stabilendo che, sino alla definizione della disciplina del Lavoro Agile da parte dei contratti collettivi, ove previsti e comunque non oltre il 31/12/2021, i Comuni e le Province organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei Servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale,

introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il Lavoro Agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera "b" del medesimo art. 87, comma 3, del D.L. n. 18/2020, convertito con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, e comunque a condizione che l'erogazione dei Servizi rivolti ai cittadini ed imprese, avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente. È, pertanto, venuto meno l'obbligo della quota minima del 50% del personale in modalità agile per tutte le Pubbliche Amministrazioni, stabilendosi che sino a dicembre 2021 si poteva adottare lo smart working con procedure semplificate e senza soglie minime, mentre, dal 2022, nei POLA la percentuale minima obbligatoria di lavoro in modalità agile passa dal 60 al 15%.

Il che significa che presso le Pubbliche Amministrazioni, **a far data dal 01/01/2022 ALMENO il 15% del personale dovrà essere collocato in smart working**, laddove rientrante nell'elenco dei dipendenti addetti ad attività di natura smartabile.

Per quel che concerne, nello specifico, la Provincia di Pescara, i dipendenti addetti alle attività di natura smartabile sono stati espressamente indicati dai Dirigenti e/o dai Responsabili di Area, pertanto inclusi nella tabella, di cui al paragrafo 3.

Successivamente all'approvazione del Regolamento inerente il POLA (Decreto del Presidente - DDP n. 35 del 23/03/2022), i Dirigenti della Provincia di Pescara hanno comunicato ai propri dipendenti che la prestazione di lavoro in modalità agile passava da ordinaria a residuale (nei limiti massimi del 15% dei dipendenti assegnati alla propria struttura) e hanno chiamato i dipendenti alla regolare ripresa di servizio in presenza fisica, tranne che per specifiche categorie, che potranno continuare ad avvalersi dello smart working, su propria richiesta semplificata e previa autorizzazione del proprio Dirigente, secondo la disciplina del precitato Regolamento comunale. In particolare si tratta di:

1. Dipendenti portatori di patologie che li rendono più esposti al contagio da Covid-19, su presentazione di apposita documentazione rilasciata dal SSN, attestante lo stato di salute;
2. Dipendenti che risiedono a più di 15 km di distanza dalla sede del posto di lavoro;
3. Dipendenti in stato di gravidanza;
4. Dipendenti che hanno terminato il periodo di congedo di maternità da meno di tre anni, di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 151/2001;
5. Dipendenti con figli in condizione di disabilità grave (accertata ai sensi della legge 104/92, art. 3, c. 3);

6. Dipendenti, genitori di figli minori, sui quali gravano difficoltà di gestione degli stessi a causa della contrazione dei servizi per l'infanzia (quali ad esempio asili nido e scuole per l'infanzia).

L'innanzi citato Regolamento deve intendersi etero integrato dalla disposizione di cui all'art. 2 del D.L. 13 marzo 2021 n. 30, convertito nella legge 6 maggio 2021 n. 61, sul "lavoratore dipendente genitore di figlio minore di anni 16".

### **Mappatura delle “Attività Smartabili”**

Con la circolare n. 3 del 24 luglio 2020 del Ministero della Pubblica Amministrazione, è stato richiesto a ciascuna Amministrazione di effettuare la mappatura delle “Attività Smartabili”. La Provincia ha ancorato tale mappatura alla macrostruttura dell'Ente. A ciascun Dirigente/Responsabile di Area è stato, infatti richiesto di individuare, all'interno della propria Area, le attività che, per modalità di espletamento, tempistiche e competenze, risultassero essere “smartabili”, cioè compatibili (anche parzialmente ed anche rivedendo l'articolazione del lavoro giornaliero e settimanale) con il lavoro agile da remoto e di indicare le unità di personale ad esse assegnate.

#### **Mappatura delle attività**



La mappatura dei processi/attività ha avuto come obiettivo quello di individuare le attività che possono essere prestate, tenuto conto della dimensione organizzativa e funzionale di ciascuna struttura, in modalità “agile” e rappresenta, altresì, uno step fondamentale e propedeutico per garantire il passaggio da un lavoro agile “emergenziale”, con l'obiettivo principale del “distanziamento sociale”, al lavoro agile “ordinario”, che è orientato al duplice scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro.

Ovviamente le attività che possono essere svolte in modalità agile sono quelle che presentano un nucleo minimo di fattori.

Per ciascuna macro funzione, comprese quelle trasversali, sono stati così identificati:

- n. 9 fattori per la definizione del grado di smartabilità delle macrofunzioni:

|                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Il processo/attività/servizio richiede la presenza in modo continuativo</b>                                                                                                             | Le attività richiedono la presenza continuativa del personale riconducibile ai profili già individuati come incompatibili?                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Il processo/attività/servizio è gestibile a distanza</b>                                                                                                                                | Le attività possono essere svolte da remoto con gli strumenti/tecnologie messe a disposizione? Le attività richiedono lo svolgimento di attività esterne in modo non occasionale (ispezioni, controlli o attività presso soggetti esterni)?                                                                                                                                                                                         |
| <b>Grado di digitalizzazione (Oggettiva)</b>                                                                                                                                               | Il processo/attività/servizio è digitalizzato? L'hardware e software è già disponibile per la gestione? Le elaborazioni sono realizzabili con lo stesso grado di efficienza in sede e da remoto? L'accesso al servizio è garantito con uno sportello virtuale? Gli archivi cartacei sono presenti e utilizzati in via residuale? L'acquisizione delle informazioni per lo svolgimento delle attività può avvenire anche a distanza? |
| <b>Grado di digitalizzazione (Soggettiva)</b>                                                                                                                                              | Qual è livello atteso delle competenze digitali richieste per la gestione dei processi/attività/servizi e possedute dai dipendenti?                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Rapporti con utenti non previsti o gestibili a distanza</b>                                                                                                                             | Il rapporto/relazione può essere gestito per tutte le tipologie di utenti da remoto?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Relazioni con altre strutture interne od esterne sono gestibili a distanza. Il grado di integrazione tra le strutture nei processi di lavoro non è ostacolato dal lavoro a distanza</b> | Il rapporto/relazione può essere gestito per tutte le tipologie di strutture da remoto, tenuto conto anche delle fasce di contattabilità?                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Il processo /attività/servizio non richiede un controllo continuativo e costante da parte dei Responsabili?</b>                                                                         | Il controllo deve essere inteso anche come coordinamento/supervisione. Deve essere valutata l'ampiezza del controllo necessario e il grado di programmabilità delle attività.                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Grado di misurabilità in termini di risultato</b>                                                                                                                                       | Valutazione del processo/attività/ servizio in termini oggettivi e quantificabili rispetto agli indicatori/attività attesi.                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Grado di autonomia sia organizzativa sia gestionale richiesta al personale</b>                                                                                                          | L'autonomia è elemento essenziale ai fini della gestione del lavoro agile.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

- Il grado di “smartabilità” rispetto a fattori/caratteristiche “concrete” delle procedure e delle attività riconducibili alla stessa.

**I gradi di smartabilità individuati sono i seguenti:**

| <b>Grado</b>   | <b>Descrizione</b>              |
|----------------|---------------------------------|
| <b>0</b>       | <b>Non smartabile</b>           |
| <b>0,50</b>    | <b>Smartabile limitatamente</b> |
| <b>1</b>       | <b>Smartabile parzialmente</b>  |
| <b>1,5 - 2</b> | <b>Smartabile</b>               |

I Servizi/processi evidenziati come maggiormente facilitati al lavoro da remoto sono:

- Segreteria e affari generali;
- Servizi finanziari e di programmazione e controllo;
- Amministrazione e gestione del personale;
- Comunicazione;
- Pianificazione, Viabilità ed Edilizia Scolastica.

Per tutti gli operativi (ad es.: operai, custodi, cantonieri, messi) non si ritiene possibile svolgere attività da remoto.

L'attività di analisi ha permesso alla Provincia di Pescara di individuare il livello di "smartabilità" dei macro processi e quindi di disporre di una prima base analitica a supporto della definizione degli accordi individuali con i singoli dipendenti.

L'approccio al lavoro agile si è basato sulla definizione di gruppo di lavoro come "Smart team". Il team di norma coincide con il Servizio. Si è trattato, quindi, di riorganizzare le assegnazioni dei processi, attività e compiti prevedendo team di lavoro in grado di alternare presenza in ufficio a lavoro agile, al fine di garantire a tutti i collaboratori di quel Servizio o Ufficio l'opportunità di rendere una parte della prestazione di lavoro a distanza.

Il Responsabile, prima di autorizzare lo Smart Working, tiene conto della specificità del Servizio, in particolare delle attività prevalenti da rendere in presenza. Ciò determina la possibilità in capo ad esso dirigente di definire i giorni massimi autorizzabili in lavoro agile secondo fasce di parziale smartabilità, prevedendo ad esempio una cadenza bi-settimanale. Sono fatte salve situazioni specifiche per le quali il dirigente potrà assumere decisione motivate anche eventualmente discostandosi dai parametri sotto indicati:

| Attività                                                 | Parametro |                                   |
|----------------------------------------------------------|-----------|-----------------------------------|
| <b>Parzialmente Smartabili</b><br>⇕<br><b>Smartabili</b> | 0,5       | 1 giorno di SW ogni due settimane |
|                                                          | 1         | 1 giorno alla settimana           |
|                                                          | 1,5       | 3 giorni ogni due settimane       |
|                                                          | 2         | 2 giorni alla settimana           |

Gli Accordi individuali avranno di norma durata annuale nella prima fase di applicazione del presente POLA, fatta salva la possibilità da parte del dirigente/responsabile di disporre diversamente in caso di necessità.

Nel primo anno di applicazione del POLA vengono individuati i Team Smart e i parametri di applicazione che seguono:

| Macro Organizzazione                    |                                     | SMART TEAM                                 | Parametro |
|-----------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------------|-----------|
| Area/Settore                            | Servizio                            |                                            |           |
| Area Finanziaria.<br>Bilancio e Risorse | Servizi Finanziari                  | <b>Servizi Finanziari</b>                  | 0,5 – 1   |
|                                         | Servizio Programmazione e Controlli | <b>Servizio Programmazione e Controlli</b> | 0,5 – 1   |

|                                                                                                          |                                                                                             |                                                                                                           |         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
|                                                                                                          | Entrate                                                                                     | <b>Entrate</b>                                                                                            | 0,5 – 1 |
| Gestione economica e previdenziale del personale<br>Gestione giuridica del personale<br>Gare e contratti | Gestione economica e previdenziale del personale                                            | <b>Gestione economica e previdenziale del personale</b>                                                   | 0,5 – 1 |
|                                                                                                          | Gestione giuridica del personale                                                            | <b>Gestione giuridica del personale</b>                                                                   | 0,5 – 1 |
|                                                                                                          | Gare e contratti                                                                            | <b>Gare e contratti</b>                                                                                   | 0,5 – 1 |
| Servizi al cittadino e Servizi di Staff                                                                  | Servizi Istituzionali                                                                       | <b>Servizi Istituzionali</b>                                                                              | 0,5 – 1 |
|                                                                                                          | Servizio Comunicazione e Relazioni esterne                                                  | <b>Servizio Comunicazione e Relazioni esterne</b>                                                         | 0,5 – 1 |
| Servizi al Territorio                                                                                    | Servizio Lavori pubblici                                                                    | <b>Servizio Lavori pubblici</b>                                                                           | 0,5 – 1 |
|                                                                                                          | Mobilità                                                                                    | <b>Mobilità</b>                                                                                           | 0,5 – 1 |
|                                                                                                          | Ambiente                                                                                    | <b>Ambiente</b>                                                                                           | 0,5 – 1 |
|                                                                                                          | Edilizia Scolastica e Masterplan                                                            | <b>Servizio SUA</b>                                                                                       | 0,5 – 1 |
| Area Servizi alla Persona                                                                                | Dimensionamento scolastico - Programmazione                                                 | <b>Dimensionamento scolastico - Programmazione</b>                                                        | 0,5 – 1 |
|                                                                                                          | Cultura e Sport                                                                             | <b>Cultura e Sport</b>                                                                                    | 1 – 1   |
| Avvocatura                                                                                               | Avvocatura                                                                                  | <b>Avvocatura</b>                                                                                         | 1 – 1   |
| Segretario Generale                                                                                      | Segreteria, Anticorruzione e Sistema dei Controlli<br>Sistemi informativi e agenda digitale | <b>Segreteria, Anticorruzione e Sistema dei Controlli</b><br><b>Sistemi informativi e agenda digitale</b> | 1 – 1   |

Naturalmente, tenuto conto della cornice normativa vigente e della necessaria coerenza ed interdipendenza con gli strumenti di programmazione strategica e operativa dell'Ente, la mappatura e la strutturazione dei Team Smart dovranno essere aggiornate annualmente.

### Le condizioni abilitanti per lo sviluppo del Lavoro agile

Per condizioni abilitanti si intendono i presupposti che aumentano la probabilità di successo di una determinata misura organizzativa.

L'Amministrazione ha intrapreso un'analisi preliminare del proprio stato di salute, al fine di individuare eventuali elementi critici che possono ostacolare l'implementazione del lavoro agile, oltre che di eventuali fattori abilitanti che potrebbero favorirla. In particolare devono essere valutate:

#### 1) **Salute organizzativa.**

Si riportano nella tabella successiva i comportamenti che dovranno essere assegnati ai dipendenti al momento della sottoscrizione del contratto “lavoro agile” e le competenze professionali previste per il Segretario, i Dirigenti e i Titolari di Posizione Organizzativa. Tale disposizione avrà efficacia fino all’aggiornamento del Sistema di valutazione che verrà attuato con il coordinamento del Nucleo di valutazione.

Pertanto, l’esercizio del potere direttivo di cui alla L. 81/2017 è esercitato anche con gli strumenti programmatori che riguardano la performance dei singoli dipendenti.

| COMPORTAMENTI DA OSSERVARE                                                             |                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RESPONSABILITA'                                                                        | Dirigente / Titolare PO                                                                                                                                                                   | Dipendente/ smart worker                                                                                                 |
|                                                                                        | • revisione dei processi e dei modelli di lavoro dell'unità operativa (UO), anche in ordine alle modalità di erogazione dei servizi, in funzione di un approccio agile all'organizzazione | •capacità di auto organizzare i tempi di lavoro                                                                          |
|                                                                                        |                                                                                                                                                                                           | •flessibilità nello svolgimento dei compiti assegnati e nelle modalità di rapportarsi ai colleghi                        |
|                                                                                        | • definizione e comunicazione degli obiettivi di UO e degli obiettivi individuali ai dipendenti                                                                                           | •orientamento all'utenza                                                                                                 |
|                                                                                        | • monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività di UO e del singolo dipendente                                                                                                   | • puntualità nel rispetto degli impegni presi                                                                            |
|                                                                                        | • feed-back al gruppo sull'andamento delle performance di gruppo e di UO                                                                                                                  | • rispetto delle regole/procedure previste                                                                               |
|                                                                                        | • feed-back frequenti ai dipendenti sull'andamento delle loro performance                                                                                                                 | • evasione delle e-mail al massimo entro n. x giornate lavorative                                                        |
|                                                                                        | • gestione equilibrata del gruppo ibrido non creando disparità tra lavoratori agili e non                                                                                                 | • presenza on line in fasce orarie di contattabilità da concordare in funzione delle esigenze, variabili, dell'ufficio   |
|                                                                                        | • capacità di delega                                                                                                                                                                      | • disponibilità a condividere con una certa frequenza lo stato avanzamento di lavori relativi a obiettivi/task assegnati |
| • disponibilità a condividere le informazioni necessarie con tutti i membri del gruppo |                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                          |
| COMPORTAMENTI DA OSSERVARE                                                             |                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                          |
| COMUNICAZIONE                                                                          | Dirigente / Titolare PO                                                                                                                                                                   | Dipendente/ smart worker                                                                                                 |
|                                                                                        | • attivazione e mantenimento dei contatti con i membri del gruppo                                                                                                                         | • comunicazione efficace attraverso tutti i canali impiegati (frequenza, grado di partecipazione, ecc.)                  |
|                                                                                        | • individuazione del canale comunicativo più efficace in funzione dello scopo (presenza, e-mail, telefono, video-meeting, ecc.)                                                           | • comunicazione scritta non ambigua, concisa, corretta                                                                   |
|                                                                                        | • comunicazione efficace attraverso tutti i canali impiegati (frequenza, durata, considerazione delle preferenze altrui, ecc.)                                                            | • comunicazione orale chiara e comprensibile                                                                             |
|                                                                                        | • attenzione all'efficacia della comunicazione (attenzione a che i                                                                                                                        | • ascolto attento dei colleghi                                                                                           |

|  |                                                                                   |                           |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
|  | messaggi siano compresi correttamente, ricorso a domande aperte, a sintesi, ecc.) |                           |
|  | • ascolto attento dei colleghi                                                    | • assenza di interruzioni |

## 2) **Salute professionale.**

La Provincia di Pescara, come già detto, ha scelto di intraprendere la strada della digitalizzazione graduale dei propri processi di lavoro, seguendo come target di riferimento sia la cittadinanza che le strutture interne. Il percorso dovrà essere meglio accompagnato da iniziative formative che, in ragione dei contenuti, riguarderanno figure professionali diverse.

Sono stati individuati i seguenti ambiti di sviluppo delle attività;

- Competenze digitali (di cittadini e lavoratori della Pubblica Amministrazione);
- Cittadinanza digitale (servizi online per cittadini e imprese);
- Infrastrutture;

L'Ente continuerà, anche con la somministrazione di un questionario on line, a rilevare le competenze di base e il Digital Mindset della popolazione lavorativa su quattro ambiti: attitudine al digitale, propensione al cambiamento, innovazione e pro attività, attitudine alla relazione. In questo modo saranno meglio individuati i facilitatori digitali, responsabili e dipendenti con il compito di supportare i colleghi nel lavoro agile.

## 3) **Salute digitale**

L'Ente riorganizzerà e migliorerà:

- lo Sportello digitale per il cittadino, il professionista e l'impresa;
- la Comunicazione digitale.

## **Programmazione degli Sviluppi tecnologici**

L'Ente, al fine di ottimizzare l'erogazione dei servizi ed il lavoro agile, provvederà ad operare una costante ottimizzazione degli strumenti, anche attraverso un upgrade di tutte le connessioni e le applicazioni di comunicazione e scambio utilizzate.

La Provincia di Pescara, inoltre, avvierà un piano di sostituzione su base pluriennale delle postazioni fisse con strumentazione portatile. Per il personale è possibile, fermo restando il rispetto delle disposizioni del Codice dell'Amministrazione Digitale di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, attivare la modalità agile anche usando strumentazioni che sono nella propria disponibilità.

## **Indicatori di sviluppo del Lavoro agile**

Per meglio comprendere lo stato di avanzamento del lavoro agile prodotto a fine anno, sono stati individuati i seguenti indicatori, alcuni dei quali saranno sviluppati ulteriormente a partire dal 2023:

| CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE / IMPATTI INTERNI |                                                                                                                                                             | Fase avvio<br>01/02/2022                     | Target<br>2022 |
|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|----------------|
| SALUTE<br>ORGANIZZATIVA                                  | 1) Coordinamento organizzativo del lavoro agile                                                                                                             | Segretario Generale                          |                |
|                                                          | 2) Monitoraggio del lavoro agile                                                                                                                            | Segretario Generale                          |                |
|                                                          | 3) Help desk informatico dedicato al lavoro agile                                                                                                           | Organizzare sistema di ticket per assistenza |                |
|                                                          | 4) Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi.                                                                                          | Già Operante                                 |                |
| SALUTE<br>PROFESSIONALE<br>Competenze<br>Direzionali     | 5) % dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno | 50%                                          | 100%           |
|                                                          | 6) % dirigenti/posizioni organizzative che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare il personale                | 100%                                         | 100%           |
| SALUTE<br>PROFESSIONALE<br>Competenze<br>Organizzative   | 7) % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno               | 20%                                          | 25%            |
|                                                          | 8) % di lavoratori che lavorano per obiettivi e/o per progetti e/o per processi                                                                             | 100%                                         | 100%           |
| SALUTE<br>PROFESSIONALE<br>Competenze<br>digitali        | 9) % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno                                                | 20%                                          | 25%            |
|                                                          | 10) % lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali a disposizione                                                                                 | 10%                                          | 50%            |
|                                                          | 11) % lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali proprie                                                                                        | 10%                                          | 50%            |

## Requisiti Tecnologici

La Provincia di Pescara adotta, già da tempo, sistemi informatici che consentano a soggetti esterni abilitati (tipicamente aziende informatiche fornitrici di servizi all'ente) l'accesso ad alcuni server per interventi di manutenzione. I dispositivi hardware, gli applicativi software e le procedure adottate, per gestire tali collegamenti, si basano su meccanismi in grado di garantire un elevato livello di sicurezza e controllo.

Il collegamento è effettuato mediante VPN criptata e vengono mantenuti i log, ovvero la traccia, delle operazioni effettuate. Forti di questa esperienza, i Servizi informatici della Provincia sono stati capaci, in tempi molto rapidi, di organizzare e rendere operativo l'accesso agli applicativi dell'ente ad un numero elevato di dipendenti collocati in lavoro agile. È stato inoltre constatato che il metodo più rapido - che allo stesso tempo garantisce la maggior produttività per i dipendenti - è quello di consentire l'accesso da remoto al proprio computer di lavoro collocato in sede. È stato altresì affrontato il problema della sicurezza legata all'utilizzo di strumentazione privata di proprietà del lavoratore. Per mantenere un elevato livello di sicurezza è stato deciso di utilizzare collegamenti VPN criptati consentendo, mediante un firewall, l'accesso in desktop remoto al singolo computer, in aggiunta all'utilizzo della rete domestica. Per consentire il prosieguo dell'attività amministrativa, si è fatto ricorso alle video conferenze, modalità di comunicazione largamente usata per gli incontri

interni, per i rapporti con soggetti esterni e per l'organizzazione dei lavori dell'Assemblea dei Sindaci, con la possibilità di trasmettere in diretta le sedute.

Un elemento che potrebbe favorire in maniera significativa l'impiego del lavoro agile è l'utilizzo di applicativi in cloud, ovvero disponibili direttamente in internet.

La Provincia di Pescara dispone dei seguenti strumenti:

- firewall che consente accessi in VPN alla rete dell'ente;
- applicativi software che gestiscono i flussi documentali;
- software e hardware per consentire la fruizione di videoconferenze;
- possibilità di accedere alla posta elettronica da remoto.

Vengono individuati sviluppi riguardanti i seguenti strumenti:

- Migrazione parziale di servizi in Piattaforma "Parsec".

### **Percorsi Formativi del Personale anche Dirigenziale**

La formazione sarà orientata prevalentemente al lavoro agile, nei limiti del budget che sarà assegnato, a valere sul relativo capitolo di spesa, al fine di diffondere la cultura dello Smart Working tra i dipendenti, che, in alcuni casi si sono ritrovati a gestire una modalità lavorativa completamente diversa dalla classica, con dubbi e perplessità. La formazione risulta indispensabile anche per i Dirigenti, investiti dal compito di far funzionare l'apparato burocratico in una forma innovativa, che accelera inevitabilmente anche il passaggio dal cartaceo al digitale.

### **Strumenti di Rilevazione e di Verifica Periodica.**

La logica del lavoro agile richiede una maggiore attenzione al perseguimento dei risultati, piuttosto che alla durata della giornata lavorativa. Ciò implica l'attivazione di meccanismi di responsabilizzazione del lavoratore in merito ai risultati da raggiungere e comporta un maggior grado di autonomia rispetto alla tradizionale organizzazione del lavoro in presenza.

Il lavoro agile, se ben organizzato, rappresenta inoltre una leva motivazionale che determina un miglioramento progressivo delle performance individuali e della performance organizzativa sia con riferimento ai singoli settori che all'Amministrazione complessivamente considerata. Strumenti di monitoraggio e verifica da parte dei Dirigenti e Responsabili dei Servizi autonomi sono il cartellino, che viene timbrato telematicamente dal singolo dipendente, inserendo la causale e il verso (entrata/uscita); il report delle attività svolte, che il dipendente deve inviare quotidianamente al proprio

responsabile; i contatti telefonici, finalizzati a verificare che il dipendente sia effettivamente reperibile nelle fasce orarie stabilite.

### **Progetto Individuale di Lavoro Agile**

La corretta rappresentazione del lavoro per obiettivi rende necessario predisporre per ciascun lavoratore un Progetto Individuale di lavoro agile. Il Progetto, che il Dirigente definisce d'intesa con il dipendente, stabilisce le attività da svolgere da remoto, i risultati attesi da raggiungere nel rispetto di tempi predefiniti, gli indicatori di misurazione dei risultati (tipo di indicatore, descrizione, valore target) attraverso i quali verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, le modalità di rendicontazione e di monitoraggio dei risultati, attraverso la predisposizione di report giornalieri da parte del dipendente, la previsione di momenti di confronto tra il Dirigente e il dipendente per l'esercizio del potere di controllo della prestazione lavorativa, la verifica e validazione da parte del Dirigente dello stato di raggiungimento dei risultati rispetto ai valori target definitivi. Ove richiesto dal Dirigente e/o dal dipendente gli esiti del monitoraggio sui risultati raggiunti possono essere oggetto di un confronto tra le parti da realizzare attraverso colloqui individuali.

Le attività da realizzare e i risultati da raggiungere da parte del dipendente in lavoro agile sono da ricollegare sia agli obiettivi assegnati al Dirigente con il PIAO che, più in generale, alle funzioni ordinarie assegnate al Settore, nell'ottica del miglioramento della produttività del lavoro. Il Dirigente deve quindi monitorare l'avanzamento dei Progetti, secondo le modalità e scadenze concordate; il dipendente deve produrre report giornalieri attraverso i quali rendicontare i risultati raggiunti.

La valutazione della dimensione relativa alle competenze e ai comportamenti organizzativi della prestazione lavorativa svolta in lavoro agile necessita dell'individuazione di parametri che attengono alle diverse modalità organizzative del lavoro sia in relazione al dipendente in lavoro agile sia al Dirigente che coordina il Progetto. Inoltre risulta necessario bilanciare e valutare con attenzione le implicazioni tra la performance individuale del dipendente in lavoro agile e le prestazioni dei colleghi in ufficio, nonché la correlata interazione tra le attività svolte dallo stesso lavoratore in lavoro agile e in presenza al fine della verifica del raggiungimento dei risultati concordati.

### **Prestazione di lavoro in modalità agile**

L'Amministrazione garantisce che il dipendente che si avvale delle modalità di lavoro agile non subisca penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera. L'assegnazione del dipendente al progetto di lavoro agile non incide

sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative e dai contratti collettivi nazionali e integrativi, né sul trattamento economico in godimento, salvo quanto indicato nel presente paragrafo.

La prestazione lavorativa resa con la modalità agile è integralmente considerata come servizio ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti relativi al trattamento economico accessorio.

Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate di lavoro agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive.

È possibile fruire nella giornata di lavoro agile dei permessi orari previsti dagli artt. 32 e 35 del CCNL del 21/5/2018, in corrispondenza delle fasce di contattabilità definite.

In caso di malattia o qualunque altro tipo di assenza giornaliera, il dipendente è tenuto a rispettare i tempi di comunicazione e le modalità stabilite ordinariamente dall'Amministrazione.

## **Valutazione della Performance**

Relativamente ai dipendenti in lavoro agile, la valutazione della performance dovrà essere riferita ai risultati raggiunti, che concorrono alla determinazione della performance organizzativa del Settore e di quella organizzativa complessiva dell'Ente, nonché di quella individuale del singolo dipendente.

In termini di competenze e comportamenti organizzativi del dipendente saranno oggetto di valutazione, in particolare, le capacità propositive, la disponibilità, il rispetto dei tempi e delle scadenze, la corretta interpretazione dei maggiori ambiti di autonomia, il grado di affidabilità, la capacità di organizzazione e di decisione, la propensione all'assunzione di responsabilità, la capacità di ascolto e relazione con i colleghi, le capacità informatiche.

La valutazione del Dirigente rispetto al lavoro agile riguarda tutte le diverse fasi del ciclo di gestione del lavoro agile: promozione e introduzione del lavoro agile nella struttura (valutazione ex ante), gestione operativa dei dipendenti che prestano la loro attività da remoto (valutazione in itinere), verifica del contributo apportato nell'ambito del generale processo di cambiamento organizzativo che investe l'Ente a seguito dell'emergenza sanitaria e dell'introduzione del lavoro agile (valutazione ex post).

Il ruolo del Dirigente risulta infatti fondamentale per consentire il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento della complessiva organizzazione, attraverso una maggiore

autonomia e responsabilizzazione dei dipendenti, il ripensamento delle prestazioni lavorative in termini di spazi e orari, l'aumento della flessibilità ed elasticità.

### **Potere direttivo e disciplinare**

La modalità di lavoro in lavoro agile non modifica il potere direttivo, di controllo e il potere disciplinare dell'Amministrazione che verranno esercitati con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa nei locali aziendali, tenendo conto delle caratteristiche di flessibilità della modalità in lavoro agile e di responsabilizzazione del/della dipendente.

Durante lo svolgimento del lavoro agile, il comportamento del/della dipendente dovrà essere sempre improntato ai principi di correttezza e buona fede e al rispetto degli obblighi di condotta previsti dalle disposizioni di legge e dal CCNL vigenti e dal Codice disciplinare della Provincia di Pescara, con particolare riferimento al Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente e tutti i relativi atti che lo compongono, nonché delle istruzioni ricevute.

Le specifiche condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa nella modalità di lavoro agile, che integrano gli obblighi di comportamento in servizio previsti dal sopra citato Codice di comportamento, sono le seguenti:

- a) Reperibilità del lavoratore agile durante le fasce di contattabilità, tramite risposta telefonica o computer;
- b) Diligente cooperazione all'adempimento dell'obbligo di sicurezza;
- c) Rendicontazione giornaliera dell'attività svolta, in un'ottica di miglioramento della pianificazione, dell'accountability e di responsabilizzazione verso i risultati.

### **Disposizione Finale**

Il presente Piano integra il "Regolamento per la Disciplina del Lavoro Agile" approvato con Decreto del Presidente - DDP n. 35 del 23/03/2022, che di seguito qui si allega.

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

La sottosezione riguarda il piano dei fabbisogni di personale e in particolare:

- Programmazione strategica delle risorse umane.
- Strategia di copertura del fabbisogno
- Rotazione
- Formazione del personale.

#### **03.03.01 Programmazione delle risorse umane**

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Alla luce del quadro normativo vigente e tenuto conto dei vincoli finanziari, l'Amministrazione ha reimpostato i suoi strumenti avviando, già dall'anno 2019, una riflessione sulle modalità di erogazione dei servizi ai cittadini e sulle modalità di attuazione dei vari interventi di competenza sul territorio provinciale per cogliere le relative esigenze e la programmazione del fabbisogno di personale ha tenuto conto di tali indicazioni avviando un adeguamento della dotazione alle mutate esigenze organizzative.

Questa operazione che si è tradotta nel superamento di diverse posizioni di lavoro, ormai obsolete, nella individuazione di alcuni nuovi profili con competenze di coordinamento e controllo, nonché nella soppressione di diversi posti a seguito delle decisioni di gestione diversa di alcuni servizi. Al riguardo, è stata data attuazione agli indirizzi già indicati di ampliamento della collaborazione con il Settore Privato con riferimento all'area tecnica/manutentiva, all'ambito delle competenze informatiche e all'ambito delle attività amministrative legate alla riscossione delle entrate.

Questa riflessione sulla evoluzione dei bisogni anche in ordine a modelli diversi di gestione dei servizi in una collaborazione con il Settore privato è accompagnata anche da una analisi degli effetti in termini di risorse umane legati alla digitalizzazione dei processi, sia in termini di razionalizzazione delle stesse che di modifica e individuazione di nuove competenze, oltre che una analisi dei fattori interni o esterni all'Ente anche rispetto alle variazioni del personale sotto il profilo dell'inquadramento.

Accanto alle modifiche normative legate ai concetti di dotazione e analisi del fabbisogno la programmazione 2023-2025 tiene conto del mutato quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale.

In tale contesto complessivo è quindi necessario temperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il rinnovo dell'apparato provinciale in una dimensione di riorganizzazione e assunzioni di profili alti che garantiscano sia le funzioni di coordinamento e controllo, ma anche la dimensioni di pianificazione e programmazione di lungo periodo, oltre che procedere a introdurre forze giovani per superare la criticità dell'invecchiamento del personale (età media 58 anni).

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni.

Si tratta di un investimento duraturo nel tempo e altrettanto costoso da effettuare con particolare attenzione verso specifici ambiti, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento. I fabbisogni di personale dovranno rispondere più ad esigenze strategiche che contingenti, prefigurando le professionalità e i ruoli del futuro che, alle capacità tecniche, dovranno affiancare capacità organizzative, relazionali e attitudinali con anche competenze trasversali rispetto a diversi ambiti di lavoro. In secondo luogo, sarà necessario proseguire nella riflessione sul sistema di reclutamento del personale dipendente e dirigente al fine di una sua semplificazione e maggiore adeguatezza ai nuovi fabbisogni come sopra sinteticamente delineati. Alcuni temi, già presenti come obiettivi degli anni precedenti, dovranno continuare ad essere prioritari come quello della protezione civile, e guideranno le scelte dei profili professionali di cui avviare la copertura, nell'area della Polizia Provinciale e della sicurezza civile. A ciò si aggiunge il ruolo e, quindi, l'impegno che la Provincia di Pescara ha nell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Il PNRR prevede un ampio programma di riforme, ritenute necessarie per facilitare la sua attuazione e contribuire alla modernizzazione del Paese e all'attrazione degli investimenti, tra cui la Riforma della Pubblica amministrazione, alla cui realizzazione concorrono, tra gli altri, anche le Province ed i Comuni.

Per la riuscita degli interventi del PNRR sarà fondamentale che ogni ente sappia cogliere le opportunità adattandole alle esigenze del proprio territorio secondo un principio di sussidiarietà e che sia assicurato il coordinamento e il monitoraggio attento dell'avanzamento degli stessi al fine del rispetto della tempistica estremamente ristretta prevista per la loro realizzazione. Sono evidenti la complessità, peculiarità ed eccezionalità di tutte le attività necessarie per la presentazione dei progetti di candidatura per accedere

ai finanziamenti previsti nel PNRR, nonché delle relative fasi di gestione amministrativa e finanziaria, progettazione esecutiva, realizzazione, monitoraggio, rendicontazione degli stessi. Tutto ciò ha un significativo impatto sull'attività amministrativa, tecnica, finanziaria dell'ente.

Al 1° marzo 2025, a seguito delle assunzioni e dei pensionamenti che si sono verificati, la dotazione organica è caratterizzata da:

- n° 100 posti coperti;
  - n° 39 posti vacanti, di cui :
    - n. 28 nell'Area degli Operatori esperti (uno coperto da unità a TD ex art. 90 Dlgs 267/2000);
    - n. 7 nell'Area degli Istruttori;
    - n. 4 nell'Area dei Funzionari,
- come più dettagliatamente riepilogati nel prospetto che segue:

| RIEPILOGO POSTI VACANTI                           |                                                 |                   |               |               |
|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-------------------|---------------|---------------|
| AREA PROFESSIONALE                                | PROFILO PROFESSIONALE                           | POSTI COMPLESSIVI | POSTI COPERTI | POSTI VACANTI |
| OPERATORI ESPERTI                                 | Collaboratore Professionale Amministrativo<br>+ | 33                | 11            | 22            |
|                                                   | Esecutore amministrativo                        |                   |               |               |
|                                                   | Collaboratore Professionale Tecnico<br>+        | 23                | 16            | 7             |
|                                                   | Esecutore tecnico                               |                   |               |               |
| TOTALI AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI               |                                                 | 56                | 28            | 28            |
| ISTRUTTORI                                        | Istruttore amministrativo                       | 10                | 8             | 2             |
|                                                   | Istruttore Tecnico                              | 8                 | 6             | 2             |
|                                                   | Agente di Polizia provinciale                   | 9                 | 6             | 3             |
| TOTALI AREA DEGLI ISTRUTTORI                      |                                                 | 27                | 20            | 7             |
| AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE | Avvocato                                        | 2                 | 2             | 0             |
|                                                   | Funzionario Amministrativo<br>+                 | 23                | 22            | 1             |
|                                                   | Istruttore Direttivo Amministrativo             |                   |               |               |
|                                                   | Funzionario di vigilanza provinciale            | 1                 | 1             | 0             |
|                                                   | Funzionario Tecnico<br>+                        | 14                | 11            | 3             |
|                                                   | Istruttore Direttivo Tecnico                    |                   |               |               |
| TOTALI AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.            |                                                 | 41                | 37            | 4             |

Il fabbisogno di personale 2025-2027, come è ovvio, va considerato alla luce dell'evoluzione strutturale che la dotazione ha subito negli ultimi dieci anni.

La legge n° 296 del 2006, art. 1, comma 557 quater, dispone che: *“Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano,*

*nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”.*

L'Ente con Decreto del Presidente (DDP n. 34 del 17/03/2022), rilevato che il valore medio di riferimento da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557 quater, della L. n. 296/2006 è il seguente:

| <b>SPESA DI PERSONALE</b>                                               | <b>Media 2011/2013</b> | <b>Spesa di personale 2023<br/>(ultimo rendiconto approvato)</b> |
|-------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------------------------------------------------------------|
| Spese macroaggregato 101                                                | 11.798.027,00          | 5.243.296,28                                                     |
| Spese macroaggregato 103                                                | 227.747,00             | 9.739,66                                                         |
| Irap macroaggregato 102                                                 | 797.242,00             | 282.577,07                                                       |
| Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo             |                        |                                                                  |
| Altre spese: Buoni pasto                                                |                        |                                                                  |
| Altre spese: Co.co.co                                                   |                        |                                                                  |
| Altre spese: Personale in convenzione, altre forme di lavoro flessibile |                        |                                                                  |
| <b>Totale spese di personale (A)</b>                                    | <b>12.823.016,00</b>   | <b>5.535.613,01</b>                                              |
| (-) Componenti escluse (B) (personale categorie protette)               | 3.476.306,00           | 2.199.526,76                                                     |
| <b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B</b>               | <b>9.346.709,68</b>    | <b>3.336.086,25</b>                                              |
| (ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)                  |                        |                                                                  |

In relazione all'ultimo rendiconto approvato relativo all'anno 2023 - Delibera di Consiglio provinciale n. 18 del 30/04/2024 l'ente, con atto di determinazione n. 561 del 13/06/2024 (Reg. Gen.), ha determinato la propria capacità assunzionale ai sensi del Decreto 11 gennaio 2022 *“Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane – GU n. 49 del 28/02/2022”*.

E' stata quantificata in euro 1.189.027,17 la suddetta capacità assunzionale.

Con note prot. n° 19718 del 20/11/2024 del Dirigente del Settore III Risorse Umane e Presidenza, Ing. Marco Scorrano e prot. n. 3307 del 18/02/2025 del Segretario Generale. Dott.ssa Francesca Diodati, è stato avviato il procedimento per l'acquisizione dei dati necessari alla predisposizione del PIAO 2025-2027, tra i quali quelli relativi alla sezione specifica del fabbisogno di personale.

A seguito di conferenza dei Dirigenti, presieduta dal Segretario Generale, dott.ssa Francesca Diodati, è stata proposta al Presidente della Provincia di Pescara l'approvazione della programmazione del seguente fabbisogno di personale per il periodo 2025/2027, giusta nota prot. n. 4651 del 11/03/2025 che di seguito si riporta:

**Nota prot. n. 4651 del 11/03/2025**

Pescara, 10/03/2025

**Al Presidente della Provincia  
di Pescara**

Dott. Ottavio De Martinis

e p.c.

**Ai Dirigenti dell'ente**

Ing. Marco Scorrano

Dott. Domenico De Grandis

SEDE

**Oggetto:** Programmazione del fabbisogno di personale 2025/2027 – Comunicazioni.

I sottoscritti Dirigenti hanno esaminato attentamente le esigenze organizzative dell'ente al fine di predisporre il fabbisogno di personale relativo al triennio 2025/2027, da formalizzare nell'ambito del PIAO in corso di approvazione.

Si è tenuto conto anche delle previste cessazioni di personale, sempre riferite al suddetto arco temporale.

Preso atto, altresì, della nota del Comandante del Corpo di Polizia provinciale di cui al prot. n. 3700 del 25/02/2025), si attesta, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001, che nell'ente non risultano eccedenze di personale.

Inoltre, in relazione alla normativa di cui all'art. 1, comma 165, della Legge n. 207 del 30/12/2024 (Legge di Bilancio 2025) e successive indicazioni applicative del Ministro per la pubblica amministrazione, si precisa che per l'anno 2025, in relazione alle figure che cesseranno non si rinvergono esigenze di *trattenimento in servizio*.

In allegato alla presente si trasmettono:

- programma triennale del fabbisogno di personale 2025/2027;
- piano delle cessazioni 2025/2027.

Nel restare a disposizione per ogni ulteriore chiarimento si inviano cordiali saluti.

**Il Segretario Generale**

Dott.ssa Francesca Diodati

**I Dirigenti**

Ing. Marco Scorrano

Dott. Domenico De Grandis

| PIANO DELLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO TRIENNIO 2025 - 2027 |                              |                          |                 |                                                                         |                                                                 |                |
|-------------------------------------------------------------------|------------------------------|--------------------------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|----------------|
| 2025                                                              |                              |                          |                 |                                                                         |                                                                 |                |
| N°<br>Unità                                                       | Area e profilo professionale |                          | Tipo<br>impiego | Modalità di<br>assunzione                                               | Struttura dell'ente                                             | Costo<br>annuo |
| 1                                                                 | Dirigente                    | Amministrativo/Contabile | Tempo<br>pieno  | Mobilità/Utilizzo<br>Graduatorie/Concorso                               | Gestione economico<br>finanziaria dell'ente                     | 66.916,21      |
| 1                                                                 | Istruttori                   | Amministrativo           | Tempo<br>pieno  | Mobilità/Utilizzo<br>Graduatorie/Concorso                               | Attività di<br>comunicazione e<br>informazione<br>istituzionale | 33.258,03      |
| 1                                                                 | Istruttori                   | Amministrativo           | Tempo<br>pieno  | Trasformazione a<br>tempo pieno<br>dell'unità già in<br>servizio al 50% | Settore II Economico<br>Finanziario                             | 16.629,02      |

|          |                              |                                        |              |                                                                  |                                                                                |             |
|----------|------------------------------|----------------------------------------|--------------|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 1        | Istruttori                   | Amministrativo                         | Tempo pieno  | Trasformazione a tempo pieno dell'unità già in servizio al 50%   | Settore I Tecnico                                                              | 16.629,02   |
| 1        | Istruttori                   | Amministrativo                         | Tempo pieno  | Progressione verticale in deroga ex art. 13 c. 6 CCNL 16/11/2022 | Attività contabile nell'ambito del Settore II Economico Finanziario            | 2.562,21    |
| 1        | Istruttori                   | Amministrativo                         | Tempo pieno  | Progressione verticale in deroga ex art. 13 c. 6 CCNL 16/11/2022 | Attività amministrativa nell'ambito del Settore III Risorse Umane e Presidenza | 2.562,21    |
| 10       | Operatori Esperti            | Tecnico                                | Tempo pieno  | Progressione verticale in deroga ex art. 13 c. 6 CCNL 16/11/2022 | Gestione rete viaria                                                           | 8.214,80    |
| 1        | Istruttori                   | Amministrativo                         | Tempo pieno  | Progressione verticale ordinaria ex art. 15 CCNL 16/11/2022      | Settore I Tecnico                                                              | 2.562,21    |
| 1        | Operatori Esperti            | Mobilità/Utilizzo Graduatorie/Concorso | Tempo pieno  | Mobilità/Utilizzo Graduatorie/Concorso                           | Settore I Tecnico - Protocollo                                                 | 29.673,65   |
| 18       | TOTALI                       |                                        |              |                                                                  |                                                                                | 179.007,35  |
| 2026     |                              |                                        |              |                                                                  |                                                                                |             |
| N° Unità | Area e profilo professionale |                                        | Tipo impiego | Modalità di assunzione                                           | Struttura dell'ente                                                            | Costo annuo |
| 2        | Istruttori                   | Amministrativo                         | Tempo pieno  | Mobilità/Utilizzo Graduatorie/Concorso                           | Settore II Economico Finanziario                                               | 59.347,30   |
| 1        | Istruttori                   | Amministrativo                         | Tempo pieno  | Mobilità/Utilizzo Graduatorie/Concorso                           | Segreteria Generale                                                            | 29.673,65   |
| 1        | Funzionario                  | Tecnico                                | Tempo pieno  | Mobilità/Utilizzo Graduatorie/Concorso                           | Settore I Tecnico                                                              | 36.098,47   |
| 1        | Istruttori                   | Amministrativo                         | Tempo pieno  | Progressione verticale ordinaria ex art. 15 CCNL 16/11/2022      | Settore I Tecnico                                                              | 2.562,21    |
| 5        | TOTALI                       |                                        |              |                                                                  |                                                                                | 127.681,63  |
| 2027     |                              |                                        |              |                                                                  |                                                                                |             |
| N° Unità | Area e profilo professionale |                                        | Tipo impiego | Modalità di assunzione                                           | Struttura dell'ente                                                            | Costo annuo |
| 2        | Istruttori                   | Amministrativo                         | Tempo pieno  | Mobilità/Utilizzo Graduatorie/Concorso                           | Settore I Tecnico                                                              | 59.347,30   |
| 1        | Istruttori                   | Amministrativo                         | Tempo pieno  | Progressione verticale ordinaria ex art. 15 CCNL 16/11/2022      | Settore I Tecnico                                                              | 2.562,21    |
| 3        | TOTALI                       |                                        |              |                                                                  |                                                                                | 61.909,51   |

## GLI ELEMENTI DELL'ANALISI ORGANIZZATIVA

### *Le funzioni fondamentali della Provincia di Pescara*

Il quadro delle funzioni fondamentali delle Province è rinvenibile nella Legge n° 56 del 7 aprile 2014 "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusione di comuni"

Ai sensi dell'art. 1, comma 85, "Le province di cui ai commi da 51 a 53, quali enti con funzioni di area vasta, esercitano le seguenti funzioni fondamentali:

a) pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;

- b) pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;*
- c) programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale;*
- d) raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;*
- e) gestione dell'edilizia scolastica;*
- f) controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale."*

Il successivo comma 87 precisa che *"Le funzioni fondamentali di cui al comma 85 sono esercitate nei limiti e secondo le modalità stabilite dalla legislazione statale e regionale di settore, secondo la rispettiva competenza per materia ai sensi dell'articolo 117, commi secondo, terzo e quarto, della Costituzione."*

Il comma 88 prevede, inoltre, che *"La provincia può altresì, d'intesa con i comuni, esercitare 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."*

### **Ulteriori attività svolte nell'Ente**

Oltre al quadro delle funzioni fondamentali, l'ente è chiamato ad assolvere ad una serie di adempimenti previsti dalle specifiche disposizioni normative; si pensi ad esempio al complesso delle attività previste dalla normativa in materia di trasparenza (D.lgs n° 33/2013), di prevenzione della corruzione (Legge n° 190/2012), di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.lgs. n° 81/2008), di protezione dei dati personali (Reg. UE 2016/679).

### **Il Funzionigramma della Provincia di Pescara**

Di seguito si riporta il vigente funzionigramma dell'ente di cui al Decreto del Presidente n. 103 del 15/09/2023. Si precisa che il funzionigramma è articolato per ciascuna struttura apicale dell'ente, ossia:

Segreteria Generale, Polizia Provinciale, Settore I Tecnico, Settore II Economico Finanziario, Settore III Risorse Umane e Presidenza:

#### **POLIZIA PROVINCIALE**

- Attività di polizia locale, urbana, rurale, amministrativa ed ogni altra attività di polizia, nelle materie di competenza della Provincia ai sensi della legislazione vigente, nonché quelle previste nel "Regolamento del Corpo di Polizia Provinciale" della Provincia di Pescara;
- Gestione delle sanzioni amministrative ex legge n. 689/81 ed emissione ordinanze;
- Bonifica di siti contaminati (ex art.242 e segg. D.Lgs. n. 152/06);
- Rilascio e rinnovi decreti guardie ittiche e venatorie volontarie;
- Partecipazione a commemorazioni, eventi ove è richiesta la presenza del gonfalone;
- Rapporti interistituzionali con particolare riguardo ai rapporti con prefettura e con altre autorità locali per manifestazioni ed eventi di rilievo locale;
- verifica e controlli circolazione stradale viabilità provinciale;
- Ufficio ambiente;
- Autorizzazioni semplificate in materia di rifiuti (ex art. 214 e segg. D.Lgs. n. 152/06);
- Autorizzazioni impianti di produzione di energia per cogenerazione (Dlgs 115/2008).

#### **SEGRETERIA GENERALE - AVVOCATURA**

- Preparazione e cura adempimenti delle dichiarazioni della situazione patrimoniale degli amministratori;
- Affari generali e istituzionali dell'ente a supporto della Segreteria Generale e della Presidenza;
- Supporto alle sedute ufficiali e alle riunioni del Consiglio Provinciale;
- Supporto alla Commissioni consiliari e a ogni altro organismo di espressione consiliare;
- Supporto Assemblea dei Sindaci e alle sedute deliberative del Presidente, verbalizzazione pubblicazione;
- Gestione contabile adempimenti amministratori: rimborsi spese ai componenti gli organi istituzionali e degli oneri ex art. 80 D. Lgs 267/2000 ai datori di lavoro;
- Tenuta albo pretorio on line (decreti, delibere);
- Rimborso, a favore degli amministratori, delle spese legali sostenute per la propria difesa ex art. 86 del D.lgs. n° 267/2000;

- Supporto e gestione consiliaria di parità;
- Controlli interni (amministrativo);
- Adempimenti dettati dalla nuova normativa in tema di privacy (GDPR) in collaborazione con i Servizi e Settori dell'ente;
- Supporto al Titolare del trattamento dei dati personali;
- Controllo e Monitoraggio, sito istituzionale sezione "Amministrazione Trasparente" per tutti gli adempimenti di legge ed in collaborazione e supporto a tutti i servizi dell'Ente;
- Adempimenti relativi al settore in materia di anticorruzione e trasparenza;
- Accesso civico e accesso generalizzato;
- Referti, relazioni e certificazioni semestrali e annuali;
- Istruttoria e gestione del contenzioso relativo ai giudizi attivi e passivi avanti le autorità giudiziarie, i collegi arbitrali, le giurisdizioni amministrative e speciali;
- Rappresentanza, patrocinio e assistenza in giudizio dell'Ente nelle controversie amministrative, civili, penali, tributarie, contenzioso del lavoro e contenzioso ex lege 689/91;
- Supporto ai patrocinatori esterni in merito a strategie difensive;
- Rappresentanza dell'Ente in sede giudiziale e stragiudiziale per vertenze quali quelle di conciliazione e pignoramento presso terzi;
- Rilascio pareri scritti alle strutture dell'Ente;
- Gestione di liti potenziali a scopo di bonaria definizione;
- Gestione ed aggiornamento costante dell'elenco incarichi legali finalizzati alla pubblicizzazione sull'applicativo Amm.ne Trasparente (sito web dell'Ente) e all'invio al Dipartimento Funzione Pubblica;
- Monitoraggio costante ed aggiornamento del contenzioso dell'Ente, anche ai fini della rendicontazione alla Corte dei Conti;
- Procedimento di affidamento incarico legale a spese dell'Ente (dalla notifica dell'atto alla liquidazione spese al legale incaricato);
- Valutazione ed adozione atto in merito al gradimento del legale proposto dal dipendente/amministratore per la propria difesa in un procedimento di responsabilità civile o penale per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio;
- Valutazione conclusiva in merito alla rimborsabilità, a favore del dipendente/amministratore, delle spese legali sostenute per la propria difesa in un procedimento di responsabilità civile o penale per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio;
- Supporto tecnico all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari dell'ente;
- Supporto alle attività del responsabile della Trasparenza e dell'anticorruzione;
- Coordinamento funzionale della segreteria particolare del Presidente.

## **SETTORE I**

### *Tecnico*

- Studi ed analisi sulla viabilità e la mobilità, censimento e elaborazioni statistiche;
- Monitoraggio fisico della viabilità provinciale (stabilità siti e sedi viari);
- Progettazione e D.L. realizzazione interventi sulla viabilità ivi compresi gli interventi urgenti e di somma urgenza;
- Monitoraggio delle attività tecniche afferenti alla viabilità esternalizzate;
- Manutenzione ordinaria e straordinaria della viabilità e loro pertinenze;
- Piano neve e gestione emergenze;
- Sfalcio erba e controllo patrimonio arboreo e relativi monitoraggi delle strade e sue pertinenze;
- Gestione della rete stradale provinciale, codice della strada, sicurezza e sorveglianza stradale;
- Catasto stradale;
- Ordinanze e provvedimenti per la circolazione e sicurezza stradale;
- Gestione del personale d'esercizio nello svolgimento delle attività in amministrazione diretta afferenti al servizio viabilità;
- Piano reperibilità e gestione delle relative turnazioni;
- Gestione, delle auto, delle attrezzature e delle macchine operatrici inerenti il servizio;
- Progettazione e realizzazione interventi per Masterplan Abruzzo – interventi strategici;
- Protocolli d'intesa. Conferenze di servizi e Accordi di programma afferenti al servizio viabilità;
- Affidamenti diretti di lavori servizi e fornitura di stretta competenza dei RUP afferenti al servizio viabilità;
- Rapporti ed attività di referenza con ANAC inerenti il servizio viabilità;
- Istruttoria tecnica relativa al rilascio delle autorizzazioni e concessioni stradali: Decreti, Autorizzazioni e Nulla-Osta;
- Disciplina autorizzativa per la circolazione di trasporti eccezionali;
- Attività di competenza provinciale in materia di trasporti;

- Altre attività amministrative di competenza della Provincia in materia di trasporti e Piano mobilità e trasporti;
- Interventi di competenza della Provincia relativi all'elaborazione del Piano trasporti;
- Gestione tecnica COSAP;
- Autorizzazioni alla realizzazione di elettrodotti di competenza;
- Datore di lavoro e sicurezza sui luoghi di lavoro. D.P.I. e vestiario da lavoro;
- Redazione di relazioni inerenti il servizio viabilità (sinistri, ecc.);
- Progettazione e D.L. realizzazione interventi e opere di edilizia scolastica;
- Monitoraggio delle attività tecniche dell'edilizia scolastica esternalizzate;
- Anagrafe dell'Edilizia Scolastica, monitoraggio e aggiornamento;
- Manutenzione ordinaria e straordinaria, impiantistica tecnologica, sicurezza degli edifici scolastici;
- Progettazione e realizzazione interventi - Masterplan Abruzzo - interventi strategici;
- Messa a norma degli edifici scolastici ivi compresi gli interventi di efficientamento energetico;
- Acquisizione delle certificazioni di agibilità degli edifici scolastici;
- Anagrafe degli edifici scolastici. Aggiornamento;
- Affidamenti diretti di lavori servizi e fornitura afferenti all'edilizia scolastica di stretta competenza dei RUP;
- Le forme innovative del P.P.P. nell'edilizia scolastica;
- Gestione attività convittuali;
- Gestione bar e distributori automatici alimenti e bevande presso istituti scolastici;
- Gestione piscina provinciale;
- Trasporto scolastico;
- Gestione (consumi) degli edifici scolastici di proprietà dell'Ente;
- Protocolli d'intesa, Conferenze di servizi e Accordi di programma afferenti all'edilizia scolastica;
- Gestione del personale operativo destinato a piccole manutenzioni del patrimonio scolastico;
- Ordinanze e provvedimenti per l'edilizia scolastica;
- Autorizzazioni e Nulla-Osta afferenti alle attività extrascolastiche da tenersi all'interno degli edifici scolastici;
- Rapporti ed attività di referenza con ANAC per quanto di competenza, afferenti all'edilizia scolastica;
- Redazione di relazioni per quanto di competenza afferenti al servizio dell'edilizia scolastica;
- Attività negoziale del Settore Tecnico avente ad oggetto acquisizione di lavori beni e servizi sotto e sopra la soglia comunitaria (ad eccezione degli affidamenti diretti) dal bando alla stipula del contratto;
- Gestione piattaforma telematica dell'Ente per le procedure di gara;
- Predisposizione di bandi, inviti, disciplinari di gara e modelli di partecipazione;
- Pubblicazioni bandi ed esiti e documenti obbligatori ex lege durante la fase di gara;
- Segreteria commissioni giudicatrici e verbalizzazione sedute di gara;
- Predisposizione schema contratti per la parte amministrativa;
- Stipulazione contratti in forma pubblico-amministrativa e scrittura privata dalla fase propedeutica alla registrazione e archiviazione;
- Supporto per procedure MEPA;
- Rapporti con l'ANAC non di esclusiva competenza del RUP;
- Gestione dati trasparenza ex art.1.32 L.190/2012 per la trasmissione annuale all'ANAC;
- Gestione albi telematici di oo. ee. e professionisti;
- Per altri Settori: procedure pubbliche e supporto per procedure negoziate;
- Stazione Unica Appaltante;
- Piano Territoriale di Coordinamento Provinciale (P.T.C.P.).
- Assistenza e consulenza ai Comuni del territorio in materia urbanistica, di pianificazione e programmazione territoriale e paesistica;
- Ufficio per le Espropriazioni (D.P.R.327/2001 - T.U. Espropri);
- Commissione provinciale espropri e relativi adempimenti tecnico-amministrativi di cui alla L.R. nr.7/2010 (sino a esaurimento competenza);
- Piano dell'utilizzo del patrimonio edilizio dell'Ente. Logistica delle sedi e degli uffici;
- Banca dati del Patrimonio Immobiliare. Valorizzazione e rinnovo del patrimonio immobiliare dell'Ente. Piano alienazioni;
- Gestione e monitoraggio fitti attivi e passivi;
- Patrimonio stradale e relative pertinenze: Case cantoniere e Centri di raccolta;
- Terreni e Relitti Stradali: Censimento, cessioni e declassificazioni aree e tratti stradali dimessi;
- Attività finalizzate all'alienazioni relitti stradali e procedimenti di sdemanializzazione;
- Manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio edilizio dell'Ente, ad esclusione degli immobili destinati ad uso scolastico;
- Concessioni demaniali e idrauliche;

- Gestione attività per servizi (Portierato Palazzo del Governo, Pulizia sedi extrascolastiche);
- Protocollazione, smistamento ed archiviazione della posta e dei documenti di competenza del Settore;
- Gestione del personale, straordinario, disagio, reperibilità;
- Registro Ordinanze;
- Segreteria amministrativa;
- Redazione, con la collaborazione dei rispettivi Responsabili di servizio, della proposta del bilancio di previsione, della relazione previsionale e programmatica, della redazione della proposta di PEG e delle loro variazioni;
- Redazione delle proposte degli atti amministrativi del Settore, quali: determinazioni di impegno, liquidazione, approvazione progetti e varianti, prese d'atto, affidamenti diretti prestazioni di servizi, di forniture e di lavori;
- Gestione amministrativa e coordinamento di tutte le fasi connesse alla programmazione, progettazione e realizzazione di lavori pubblici e relativo monitoraggio (Decreti, Deliberazioni ecc.);
- Gestione amministrativa/contabile in ordine a Protocolli d'intesa, Conferenze dei servizi e Accordi di programma, in collaborazione con il servizio tecnico competente;
- Controllo e monitoraggio della spesa sui capitoli di PEG del Settore e verifica periodica delle risorse finanziarie assegnate;
- Gestione amministrativa dell'autoparco dell'Ente;
- Pagamenti MAV-AVCP.
- Certificazione dei Crediti (PCC);
- Monitoraggio progetti Regione Abruzzo: SGP e GESPRO; Progetti CIPE e BDAP (D Lgs. 229/2011);
- Adempimenti connessi con la L.190/2012 – software EDK;
- Supporto amministrativo/contabile, ai rispettivi comparti di manutenzione stradale, per le attività propedeutiche al piano neve e sfalcio erba;
- Forniture arredi alle scuole;
- Contratti di Fitto e comodato per immobili ad uso scolastico;
- Piano triennale annuale delle Opere di competenza della Provincia, piani per l'acquisizione di beni e servizi;
- Monitoraggio dei canali di finanziamento;
- Gestione e controllo delle forme alternative di finanziamenti di opere (p.p.p.; P.F., Concessioni, ecc.);
- Supporto e segreteria al dirigente;
- Regolamenti vari;
- Gestione delle utenze;
- Competenze in materia di Trasporti: Autoscuole, esami di abilitazioni/idoneità, Centri Istruzione Automobilistica, Scuole Nautiche, Agenzie consulenza automobilistica, Officine di revisione, Rilascio licenze autotrasporto conto proprio; attività di vigilanza;
- Agenda Digitale;
- Gestione del flusso documentale, protocollo informatico, gestione archivi digitali, cura e tenuta del titolario informatico;
- Gestione dell'infrastruttura di rete telematica aziendale;
- Gestione e sviluppo del sistema informativo dell'ente;
- Supporto alla predisposizione, attuazione e manutenzione dei sistemi per i servizi on line ai cittadini, imprese ed istituzioni;
- Gestione e sviluppo del sistema di telefonia fissa, mobile e dati dell'ente e delle scuole superiori provinciali;
- Manutenzione ed assistenza dei sistemi informatici ed alle postazioni informatiche;
- Gestione e valorizzazione del patrimonio documentale e degli archivi digitali della Provincia;
- Gestione sito web;
- Predisposizione dati per la elaborazione di prospetti e rilevazioni statistiche richieste all'ente;
- Reception, centralino, accoglienza e partecipazione (Istituti di partecipazione);
- Attività di gestione del CUP;
- Attività amministrativa di autorizzazione, di gestione e controllo sulle concessioni stradali, in collaborazione con il competente Servizio Tecnico Viabilità;
- Servizi VIT e APE .

## **SETTORE II**

### *Economico Finanziario*

- Gestione fasi della spesa in conto capitale;
- Gestione fasi della spesa del bilancio corrente;
- Gestioni e rilevazioni economiche dell'entrata e della spesa;
- Certificazione crediti al MEF (coordinamento);
- Contabilità fiscale, gestione fatture elettroniche;

- Gestione procedure liquidazioni;
- Gestione liquidità;
- Adempimenti fiscali correlati alla figura del sostituto d'imposta e conseguente predisposizione di tutti gli atti;
- Rapporti con tesoreria provinciale;
- Gestione certificazione unica lavoratori autonomi e espropri;
- Gestione certificazioni fiscali ritenute alle imprese;
- 770 lavoratori autonomi;
- Gestioni fasi dell'entrata;
- Gestione dei tributi provinciali;
- Gestione TEFA;
- Gestione IPT;
- Gestione RCA;
- Riscossione diretta dei tributi e canoni;
- Riscossione coattiva: invio dei ruoli coattivi per quanto attiene alle entrate tributarie di cui l'ufficio ha responsabilità dell'istruttoria;
- Restituzione depositi cauzionali a seguito di liberatoria da parte del servizio competente;
- Restituzione delle somme indebitamente versate;
- Adempimenti PCC;
- Gestione centralizzata imposte e tasse a carico dell'ente;
- Attività di aggiornamento sulla normativa di finanza enti territoriali, supporto ai servizi, predisposizione comunicazioni del Servizio a Dirigenti e Posizioni organizzative contenenti crono programmi di attività e richieste delle informazioni necessarie per la stesura dei documenti di programmazione, rendicontazione e bilancio consolidato;
- Predisposizione atti di variazione, assestamento generale e ricognizione equilibri di bilancio;
- Trasmissione alla Corte dei Conti del prospetto delle spese di rappresentanza;
- Monitoraggio del pareggio di bilancio e del mantenimento degli equilibri;
- Certificati telematici Bilanci di Previsione e Conto Consuntivo al Ministero Interno, tramite TBEL e certificati telematici bilanci SOSE, e report statistici;
- Certificazioni del rispetto del pareggio di bilancio al ministero;
- Certificati telematici bilanci: BDAP Bilanci Preventivo, Consuntivo, Consolidato) e SIQUEL;
- Resa dei conti giudiziali tramite sistema SI.RE.CO;
- Adempimenti obblighi di pubblicazione bilanci e atti Corte dei Conti;
- Economato e provveditorato;
- Rilevazione dei fabbisogni dell'Ente, relativi all'acquisizione di beni strumentali;
- Approvvigionamento centralizzato dei beni e dei materiali necessari per il funzionamento di tutti i servizi dell'ente;
- Gestione magazzino economale;
- Aggiornamento e tenuta dell'inventario dei beni mobili dell'Ente;
- Programmazione economico finanziaria dell'Ente d'intesa con gli organi di governo e di vertice;
- Programmazione delle entrate e delle spese dell'ente;
- Redazione e aggiornamento del documento unico di programmazione (DUP);
- Redazione del bilancio;
- Bilancio Consolidato D.Lgs. 118/2011;
- Piano Esecutivo di Gestione;
- Parificazione agenti contabili;
- Rendiconto di gestione;
- Contabilità economico patrimoniale;
- Controllo sugli equilibri finanziari;
- Gestione mutui e forme di indebitamento;
- Supporto all'organo di revisione per i monitoraggi richiesti dalla Corte dei Conti a preventivo e consuntivo;
- Supporto all'organo di revisione nella predisposizione delle rilevazioni sui documenti previsionali e consuntivi;
- Attività di coordinamento e raccordo con settore tecnico per rendicontazione interventi di PNRR;
- Monitoraggio periodico dell'andamento delle società partecipate e segnalazione all'organo esecutivo;
- Monitoraggio contratti di servizio VIT e APE;
- Redazione prospetti per pubblicazione enti partecipati sul sito della Provincia;
- Cura ed adempimenti connessi alla elaborazione e gestione del Piano di dismissione delle partecipazioni;
- Programmazione e monitoraggio ciclo di gestione della performance (PIAO e Relazione sulla Performance) a supporto degli organi di indirizzo e controllo politico circa l'adequatezza delle scelte in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti;

- Controlli interni (gestione, strategico, sugli organismi gestionali esterni e sulle società partecipate non quotate, controllo della qualità dei servizi);
- Gestione sinistri di carattere stragiudiziale;
- Programmazione, gestione e monitoraggio dell'andamento della spesa di personale;
- Istruttoria, controllo, verifica e gestione degli istituti contrattuali economici della contrattazione collettiva nazionale e adeguamenti contrattuali con predisposizione di proposte contrattuali, relazioni, atti e provvedimenti;
- Elaborazione degli stipendi e delle indennità con relativa elaborazione dei mandati;
- Gestione delle fasi degli obiettivi di PEG relativamente alle spese del personale, con elaborazione del monitoraggio semestrale degli output e dei reports delle fasi degli obiettivi;
- CONTO ANNUALE e SOSE per la parte riguardante la spesa del personale;
- Supporto all'ufficio bilancio per gli stanziamenti, variazioni ed assestamento capitoli di bilancio concernenti la spesa di personale;
- Gestione delle richieste dei dipendenti degli istituti del congedo art.42 c.5 d.lgs151/2000, dell'aspettativa non retribuita e dei congedi parentali, ecc;
- Gestione delle richieste dei dipendenti relative alle detrazioni fiscali, assegno per il nucleo familiare, iscrizione e disdetta al sindacato, al CRAL, alle assicurazioni, ecc..;
- Gestione delle detrazioni stipendiali derivanti da comparto, malattie, debiti orari, ecc..;
- Attività certificativa di stipendio;
- Pratiche creditizie e Pratiche di pignoramento;
- Gestione fiscale e previdenziale del trattamento economico del personale della Provincia di Pescara a titolo di sostituto d'imposta con versamento dei Contributi Cassa Dipendenti Enti Locali, Cassa Stato, ex Inadel, Tfr, Fondo Credito, Fondo Perseo, Inps, Inpgi;
- Adempimenti mensili fiscali e contributivi (F24EP) e adempimenti denunce mensili fiscali e contributivi (ListaPosPa, Uniemes e Invio F24EP Agenzia delle Entrate);
- Costituzione/modifica/cessazione posizioni assicurative Inail;
- Denunce annuali e periodiche (DENUNCIA INAIL - CERTIFICAZIONE UNICA - MODELLO 770 - DENUNCIA IRAP);
- Comunicazioni relative al trattamento economico del personale dipendente collocato in aspettativa sindacale, gestione della posizione contributiva e richiesta rimborso degli oneri sostenuti;
- Adempimenti connessi alla denuncia on line di infortuni/malattie professionali mediante trasmissione dati al Servizio Personale;
- Gestione delle richieste di rimborso spese del personale collocato in comando, ecc;
- Rendicontazione delle spese di personale relative ai fondi europei;
- Gestione rapporti con l'Istituto Tesoriere;
- Adempimenti connessi con le verifiche dell'Organo di Revisione economico-finanziaria:
  - a. compilazione del questionario relativo alle spese di personale;
  - b. referto annuale per la Corte dei Conti;
- Supporto tecnico finanziario al Servizio del Personale;
- Istruttoria, controllo, verifica e gestione degli istituti contrattuali economici della contrattazione decentrata integrativa con predisposizione di proposte contrattuali, relazioni, atti e provvedimenti;
- La Contrattazione collettiva decentrata integrativa (costituzione e destinazione del Fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente e del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti);
- Monitoraggio del Fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente e dirigente;
- Nomina CTP nelle controversie relative ad aspetti riguardanti le spese di personale;
- Istruttoria per l'adozione di deliberazione di debiti fuori bilancio per spese di personale;
- Gestione della Posizione Contributiva e Previdenziale del personale dipendente;
- Studio e interpretazione della normativa in materia di trattamento pensionistico;
- Adozione di atti relativi all'estinzione del rapporto di lavoro (dimissioni volontarie, limiti di età, limiti di servizio, recesso unilaterale, prepensionamenti, inabilità, ecc.);
- Gestione del trattamento contributivo e previdenziale del personale della Provincia di Pescara attraverso il portale Passweb dell'INPS;
- Elaborazione del Mod. PAO4 per le domande di riscatto, ricongiunzione, sistemazione della posizione contributiva, servizio militare e servizio pre-ruolo;
- Collaborazione con l'INPS per l'aggiornamento delle posizioni contributive;
- Gestione posizioni PAT presso l'INPS;
- Elaborazione atti relativi alla gestione della liquidazione del TFS/TFR dei dipendenti collocati a riposo;
- Archiviazione documentazione nel fascicolo personale dei dipendenti;
- Supporto ai Comuni della Provincia di Pescara nella definizione degli aspetti previdenziali del relativo personale;
- Acquisti e gare (Procedure di acquisto con i relativi adempimenti (CIG, Conto dedicato, Durc, ecc;

- Rimborso, a favore del dipendente, delle spese legali sostenute per la propria difesa in un procedimento di responsabilità civile o penale per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio.

### **SETTORE III**

#### **Risorse umane e Presidenza**

- Supporto organizzativo all'attività del Presidente, compresa la cura dei rapporti con i cittadini: attività di segreteria, pianificazione degli appuntamenti e supporto all'attività di ricevimento al pubblico, controllo e gestione posta in arrivo e posta in partenza, compresa PEC e documenti firmati digitalmente;
- Organizzazione e gestione della rappresentanza e del cerimoniale, delle manifestazioni istituzionali e di eventi occasionali, ivi compreso il supporto logistico, legate al Presidente;
- Gestione resoconti e rimborsi spese missioni del Presidente;
- Rapporti con la struttura e funzioni apicali dell'Ente;
- Rapporti con le Istituzioni per attività prive di rilevanza gestionale;
- Servizio di comunicazione istituzionale sulle attività dell'ente e dei suoi organi e strutture operative;
- Attività di coordinamento delle iniziative per la promozione dell'immagine istituzionale;
- Patrocini, cerimoniale e organizzazione eventi;
- Gestione sale di rappresentanza;
- Rapporti UPI e Anci;
- Programmazione, Monitoraggio ed elaborazioni statistiche dell'assetto territoriale del sistema educativo e del servizio di pubblica istruzione erogato, dei risultati raggiunti, della situazione demografica e socio-economica in collaborazione con la Regione, con l'USP, con le Scuole e con i Comuni;
- Pianificazione e progettazione della rete scolastica, programmazione dell'offerta formativa e gestione del servizio scolastico. Dimensionamento scolastico;
- Rapporti con gli istituti e le associazioni in ordine all'utilizzo delle Palestre, campi sportivi ed aule (regolamento, convenzioni, contratti, monitoraggio introiti ecc....);
- Gestione delle polizze assicurative e dei rapporti di brokeraggio;
- Supporto tecnico e segreteria verbalizzante del Nucleo di Valutazione;
- Coordinamento dell'attività degli organismi esterni di supporto al Presidente e Consiglio provinciale (revisori, nucleo di valutazione);
- Progetti speciali;
- Definizione e gestione della dotazione organica dell'Ente;
- Definizione e gestione del sistema dei profili professionali;
- Rilevazione dei fabbisogni di personale ed attuazione della relativa programmazione;
- Organizzazione e gestione delle procedure per l'accesso dall'esterno a tempo indeterminato e tempo determinato (concorsi pubblici, procedure di mobilità, comandi, distacchi, ect...);
- Gestione delle procedure relative alle progressioni verticali;
- Gestione delle procedure relative alle progressioni orizzontali;
- Gestione giuridica del rapporto di lavoro dei dipendenti;
- Adempimenti statistici in materia di personale (SICO, PerlaPA, ect...);
- Comunicazioni obbligatorie: prospetto informativo disabili, assunzioni, cessazioni, ect...;
- Adempimenti connessi all'accertamento medico legale dello stato di malattia dei dipendenti;
- Procedure relative al riconoscimento di inabilità/inidoneità al lavoro;
- Gestione e coordinamento del processo di determinazione ed erogazione dei compensi incentivanti e di performance;
- Supporto tecnico ai processi di organizzazione dell'ente;
- Contrattazione decentrata integrativa e supporto alla delegazione trattante;
- Gestione della procedura elettiva della Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU), delle prerogative sindacali e delle relazioni sindacali;
- Supporto e coordinamento alla realizzazione degli interventi previsti nel "Piano delle Azioni Positive";
- Raccordo tra Comitato Unico di Garanzia (CUG) e Amministrazione;
- Gestione delle pratiche inerenti le denunce di infortunio sul lavoro e malattie professionali (INAIL);
- Attività relative alla formazione del all'aggiornamento professionale del personale: rilevazione dei fabbisogni formativi, predisposizione piani formativi, organizzazione e gestione dei corsi di formazione, adesione ad iniziative organizzate da altre pubbliche amministrazioni;
- Supporto all'Ufficio procedimenti disciplinari dell'ente;
- Adempimenti connessi alla autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni da parte del personale delle categorie;

- Organizzazione e gestione del servizio sostitutivo di mensa (buoni pasto);

**UFFICIO DI STAFF- SEGRETERIA PARTICOLARE- PRESIDENTE  
(sotto coordinamento funzionale della Segreteria Generale)**

Attività di assistenza:

- segreteria particolare Presidente della Provincia;
- organizzazione di convegni, dibattiti ed incontri di natura politica;
- coordinamento delle attività relative ai rapporti della Provincia di Pescara con i Comuni del territorio provinciale e con le Associazioni dei Comuni;
- coordinamento delle attività relative ai rapporti del Presidente con gli organi di governo della provincia, oltre che con il Segretario Generale e Dirigenti dell'ente.

**FUNZIONI SVOLTE INDISTINTAMENTE DA TUTTI I SETTORI**

- Collaborazione con l'Avvocatura interna e con eventuali legali esterni;
- Collaborazione ufficio Gare e contratti per le relative procedure di gara;
- Collaborazione con il Responsabile nella predisposizione, aggiornamento, cura e attuazione del Piano di prevenzione della corruzione e Piano Trasparenza;
- Controllo e Monitoraggio, sito istituzionale sezione "Amministrazione Trasparente" per tutti gli adempimenti di legge ed in collaborazione e supporto a tutti i servizi dell'Ente;
- Collaborazione e partecipazione nella predisposizione di tutti gli strumenti di programmazione dell'ente Gestione affidamenti diretti;
- Assistenza tecnica, amministrativa agli enti locali e gestione di servizi in forma associata;
- Informazione e comunicazione in relazione alle attività/iniziative di competenza;
- Progettazione e realizzazione di incontri pubblici, seminari formativi, eventi inerenti le materie di pertinenza;
- Partecipazione a organismi di raccordo interno, gruppi di lavoro previsti nella organizzazione interna Predisposizione dei documenti di programmazione/controllo strategico e qualità dei servizi e relative metodologie secondo quanto previsto dal Regolamento sul sistema dei controlli interni dell'ente;
- Progettazione, manutenzione e sviluppo del sistema di controllo di gestione e relative metodologie secondo quanto previsto dal Regolamento sul sistema dei controlli interni dell'ente.

***Le funzioni descritte non rivestono carattere tassativo ed esaustivo, bensì meramente descrittive delle attività di ciascun Settore ovvero servizio, dando atto che ulteriori funzioni, ancorché non elencate, dovranno essere considerate comunque di competenza dei Settori ratione materiae.***

**In caso di modifica del Piano Occupazionale non si procede con la modifica del PIAO che sarà aggiornato annualmente come previsto dalla vigente disciplina.**

Il presente piano triennale delle assunzioni di personale è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria, per quanto riguarda l'anno 2025, sul capitolo di spesa 31/5 denominato "Spese per il personale (Piano occupazionale)", Mis./Prog. AC 0101 Tit. AC 1 Macroacc. AC 01 P. conti AC 1.01.01.01.002, mentre per quanto riguarda la spesa per l'assunzione del personale dirigente trova copertura finanziaria negli stanziamenti dei capitoli retributivi 31/0/1/2/3/4.

Sono previsti specifici stanziamenti per gli oneri previdenziali.

Complessivamente il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2025/2027 di cui al presente atto è contenuto nel limite massimo della capacità assunzionale dell'ente (la capacità assunzionale della Provincia di Pescara, sulla scorta della vigente normativa di cui al DL 34/2019 e al DPCM 11/1/2022 GU Serie Generale n. 49 del

28/02/2022) avente ad oggetto “*individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane*”) è pari ad euro 1.189.027,17 come determinata con l’atto di determinazione n. 561 del 13/06/2024 (Reg. Gen.).

Viene rispettato il limite di contenimento della spesa di personale di cui all’art. 1, commi 557 e 557 quater della legge n°296/2006 (riepilogata nel prospetto di cui innanzi).

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027, sarà oggetto di revisione per adeguarlo alle eventuali nuove regole di determinazione della capacità assunzionale degli Enti Locali nonché al valore soglia del rapporto tra spesa complessiva di tutto il personale e la media delle entrate correnti dei successivi rendiconti oltre che alle diverse ed ulteriori esigenze istituzionali.

## RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA

*(se necessaria in relazione al piano delle assunzioni – ex art. 6, comma 3, D.lgs. n. 165/2001)*

La dotazione organica dell’ente, in relazione al suddetto fabbisogno di personale 2025/2027 ed al piano cessazioni relativo al medesimo triennio, viene rideterminata nella consistenza complessiva di n. 123 posti; in relazione al numero dei posti vacanti e delle cessazioni previste, il Piano triennale delle assunzioni trova capienza in siffatta dotazione.

Successivamente sarà necessario un aggiornamento della dotazione a seguito dell’avvenuta approvazione ed attuazione del nuovo sistema dei profili professionali dell’ente.

Di seguito il riepilogo della dotazione organica dell’ente:

| DOTAZIONE ORGANICA DELLA PROVINCIA DI PESCARA        |                                                                             |                   |               |                                            |               |                                            |
|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------|--------------------------------------------|---------------|--------------------------------------------|
| AREA PROFESSIONALE                                   | PROFILO PROFESSIONALE                                                       | POSTI COMPLESSIVI | POSTI COPERTI | TIPOLOGIA RAPOORTO LAVORO<br>Posti coperti | POSTI VACANTI | TIPOLOGIA RAPOORTO LAVORO<br>Posti Vacanti |
| <b>OPERATORI</b>                                     | Addetto ai servizi ausiliari                                                | 12                | 12            | Tempo pieno                                | 0             | Tempo pieno                                |
| <b>TOTALI AREA OPERATORI</b>                         |                                                                             | <b>12</b>         | <b>12</b>     |                                            | <b>0</b>      |                                            |
| <b>OPERATORI ESPERTI</b>                             | Collaboratore Professionale Amministrativo<br>+<br>Esecutore Amministrativo | 13                | 12            | Tempo pieno                                | 1             | Tempo pieno                                |
|                                                      | Collaboratore Professionale Tecnico<br>+<br>Esecutore Tecnico               | 26                | 16            | Tempo pieno                                | 10            | Tempo pieno                                |
| <b>TOTALI OPERATORI ESPERTI</b>                      |                                                                             | <b>39</b>         | <b>28</b>     |                                            | <b>11</b>     |                                            |
| <b>ISTRUTTORI</b>                                    | Istruttore amministrativo                                                   | 19                | 8             | Tempo pieno                                | 11            | Tempo pieno                                |
|                                                      | Istruttore Tecnico                                                          | 6                 | 6             | Tempo pieno                                | 0             | Tempo pieno                                |
|                                                      | Agente di Polizia provinciale                                               | 6                 | 6             | Tempo pieno                                | 0             | Tempo pieno                                |
| <b>TOTALI ISTRUTTORI</b>                             |                                                                             | <b>31</b>         | <b>20</b>     |                                            | <b>11</b>     |                                            |
| <b>AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE</b> | Avvocato                                                                    | 2                 | 2             | Tempo pieno                                | 0             | Tempo pieno                                |
|                                                      | Funzionario Amministrativo<br>+<br>Istruttore Direttivo Amministrativo      | 22                | 22            | Tempo pieno                                | 0             | Tempo pieno                                |
|                                                      | Funzionario di Vigilanza provinciale                                        | 1                 | 1             | Tempo pieno                                | 0             | Tempo pieno                                |

|                                                    |                                                       |            |            |             |           |             |
|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|------------|------------|-------------|-----------|-------------|
|                                                    | Funzionario Tecnico<br>+ Istruttore Direttivo Tecnico | 12         | 11         | Tempo pieno | 1         | Tempo pieno |
|                                                    | Specialista amministrativo-Contabile                  | 1          | 1          | Tempo pieno | 0         | Tempo pieno |
| <b>TOTALI AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.</b>      |                                                       | <b>38</b>  | <b>37</b>  |             | <b>1</b>  |             |
|                                                    |                                                       |            |            |             |           |             |
| <b>QUALIFICA DIRIGENZIALE</b>                      |                                                       | <b>3</b>   | <b>3</b>   | Tempo pieno | <b>0</b>  | Tempo pieno |
| <b>TOTALI COMPLESSIVI DELLA DOTAZIONE ORGANICA</b> |                                                       | <b>123</b> | <b>100</b> |             | <b>23</b> |             |

*I posti coperti sono riferiti alla data del 01/03/2025, con le seguenti precisazioni:*

- *n. 1 posto dell'Area degli Operatori esperti è coperto da unità assunta a Tempo determinato ex art. 90 del D.lgs. n. 267/2000;*
- *n. 1 posto di dirigente è coperto da unità assunta a Tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000.*

**Per consultare il Piano del Fabbisogno Personale 2025 – 2027 e la rideterminazione della dotazione organica andare al seguente link:**

**<https://trasparenza.tinnvision.cloud/traspamm/sezioni/00212850689/195/?idperiodosezioni=2&idannopubblicazione=2022&rows=50&page=1>**

**Per consultare il SISTEMA DEI PROFILI PROFESSIONALI, Approvato con Delibera di G.P. n° 171 del 07/11/2012 ed Aggiornato alle integrazioni apportate, da ultimo, con Decreto del Presidente DDP n° 36 del 23/03/2022, nonché il FUNZIONIGRAMMA DELLA PROVINCIA DI PESCARA andare al seguente link:**

**<https://trasparenza.tinnvision.cloud/traspamm/documenti/00212850689/?idsezione=187&idperiodosezioni=2&idannopubblicazione=-1&rows=50&page=1>**

### **03.03.02 Rotazione**

Le indicazioni contenute nel PNA 2019 individuano nella rotazione del personale una misura organizzativa preventiva finalizzata ad evitare che su singoli dipendenti si consolidino posizioni di esclusività nella gestione di tipologie di attività, con il conseguente rischio della nascita di interessi diversi da quello dell'Ente, compatibilmente con l'esigenza, che resta ferma, di assicurare continuità nell'attività dell'Ente e dei suoi singoli settori.

La rotazione non si applica per le figure infungibili: sono dichiarati infungibili i profili professionali di Dirigente del Settore Programmazione Economico-Finanziaria e quelli nei quali è previsto il possesso di lauree specialistiche possedute da una sola unità lavorativa.

Di norma, l'incarico in ciascuna delle aree a rischio non può essere superiore a 3 anni per i dirigenti e a 5 anni per i dipendenti, tenuto conto delle esigenze organizzative e di continuità.

Per il personale dirigenziale, la rotazione integra altresì i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali ed è attuata alla scadenza dell'incarico.

La Provincia di Pescara:

a) attesa la situazione contingente dell'Amministrazione, computa – in ottemperanza alla normativa in materia - n. 2 Dirigenti a tempo indeterminato;

b) nel corso dell'anno 2022 n. 1 dirigente dell'ente è stato assegnato, in posizione di comando, presso altra P.A., per la durata di anni 3; l'incarico dirigenziale del Settore II Economico finanziario è stato conferito ad un funzionario dell'ente ex art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000; l'altra struttura dirigenziale vacante, ossia il Settore III Risorse Umane e Presidenza, è stata affidata prima alla responsabilità del Segretario Generale dell'ente, dott.ssa Francesca Diodati, poi successivamente, giusto decreto del Presidente n. 5 del 12/04/2023, è stato conferito l'incarico ad interim al Dirigente del Settore I Tecnico Ing. Marco Scorrano.

Per il personale di comparto, investito di funzioni particolarmente esposte al rischio di corruzione, la rotazione degli incarichi dei dipendenti, compresi i dipendenti titolari di incarico di EQ, avverrà con provvedimento del Dirigente del Settore competente, con cadenza quinquennale e comunque tenendo conto dei risultati dell'attività di prevenzione.

La rotazione dei titolari di incarico di EQ, che svolgono attività a rischio di corruzione, viene effettuata nel rispetto della procedura di conferimento attualmente vigente, in esito alla quale non può essere reiterata la scelta delle persone che hanno già ricoperto in precedenza la stessa posizione. Sono fatte salve eccezioni motivate collegate a professionalità infungibili o che posseggano una competenza infungibile.

Nel caso in cui, in via eccezionale, si verifichi che in alcuni Settori non sia possibile attuare la rotazione per una o più posizioni a rischio di corruzione, il Dirigente del Settore interessato deve adeguatamente evidenziarne i motivi nel provvedimento di conferimento dell'incarico.

In linea di principio, i percorsi di rotazione del personale devono essere accompagnati da adeguata formazione nelle materie che saranno oggetto dell'incarico. Ciò presuppone una programmazione della rotazione unitamente alla formazione.

Tuttavia, il meccanismo obbligatorio della rotazione non può prescindere dalla salvaguardia delle competenze e professionalità acquisite e poste a presidio di materie e procedure complesse, al fine di garantire efficienza degli uffici e continuità dell'azione amministrativa. La rotazione è obbligatoria nelle ipotesi di immotivato rispetto delle disposizioni previste dal presente Piano di Prevenzione della Corruzione. Di tale provvedimento è data comunicazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

È necessario segnalare che il processo di riordino dell'Ente ha determinato uno stato di precarietà e di incertezza culminato nella massiva riduzione della dotazione organica di quasi tutti i Settori a causa del pensionamento e/o del trasferimento del personale presso altre amministrazioni. In questo contesto il personale è stato riorganizzato secondo logiche di flessibilità e di interscambiabilità al fine di riequilibrare servizi ed uffici e comunque garantire il funzionamento alla macchina amministrativa attuando così una forma di rotazione indiretta.

Ove non sia possibile assicurare la rotazione, per cause imputabili allo specifico assetto organizzativo dell'Ente, possono essere individuate misure organizzative di prevenzione alternative (ad esempio condivisione delle attività, trasferimento di funzioni, meccanismi rafforzati di controllo e monitoraggio, ...) che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione. In particolare, secondo le indicazioni fornite dall'ANAC nel PNA 2019, i Dirigenti possono programmare all'interno dello stesso ufficio una rotazione "funzionale" mediante la modifica periodica di compiti e responsabilità, anche con una diversa ripartizione delle pratiche secondo un criterio di causalità e realizzare una collaborazione tra diversi ambiti con riferimento ad atti ad elevato rischio (ad esempio, lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi). I Dirigenti comunicano l'attuazione di tale misura in occasione dei report periodici al Responsabile del PIAO.

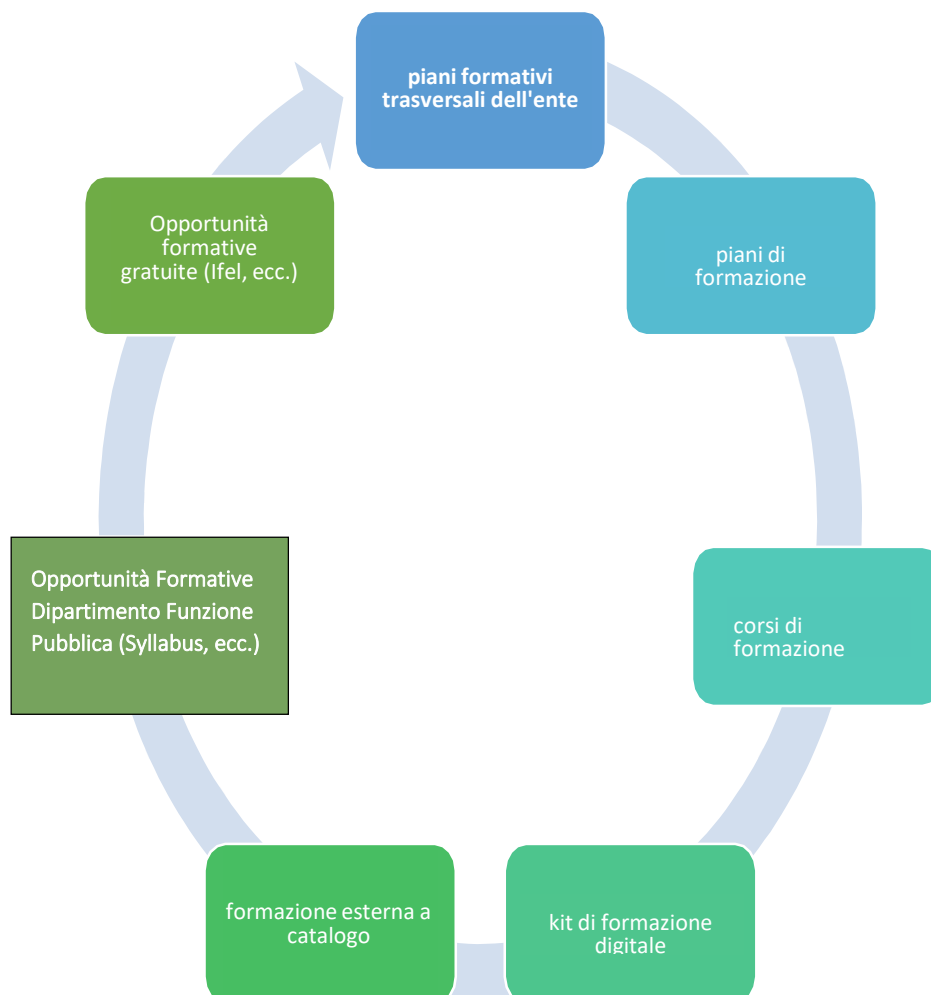
I Dirigenti dei singoli Settori dell'Ente, nei casi di avvio dei procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva tenute dal personale di comparto del Settore di competenza, informano tempestivamente il Dirigente del Personale per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, ivi compresa la rotazione, secondo quanto previsto dall'art. 16, co. 1, lett. quater, del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. (cd. Rotazione straordinaria). Di ogni provvedimento concernente la rotazione degli incarichi, il Dirigente del Personale e/o il Dirigente di Settore, informano tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione, onde consentire le adeguate verifiche.

I Dirigenti dei singoli Settori/Servizi dell'Ente, in una logica di formazione, organizzano il lavoro prevedendo periodi di affiancamento del responsabile di talune attività, con altro dipendente che nel tempo potrebbe sostituirlo. I Dirigenti dei singoli Settori/Servizi dell'Ente garantiscono la circolarità delle informazioni attraverso la cura della

trasparenza interna delle attività, al fine di aumentare la condivisione delle conoscenze professionali per l'esercizio di determinate attività e la possibilità di impiegare per esse personale diverso.

### 03.03.03 Piani formativi

**Quadro sinottico delle opportunità formative**



Durante gli anni 2021 e 2022, anche in ragione delle criticità affrontate dall'Ente in ambito finanziario a seguito del processo di riassetto istituzionale in atto e delle ulteriori difficoltà che già si appalesano, sono stati privilegiati percorsi formativi gratuiti. In particolare, il personale dipendente ha partecipato ai corsi di formazione in tema di anticorruzione e trasparenza nonché nelle materie relative alle aree ed ai processi maggiormente esposti al rischio organizzati nell'ambito del Progetto INPS - Valore PA, nonché ha partecipato a corsi programmati come da riquadro di seguito riportato, inerenti materie attinenti agli ambiti propri delle aree Personale e organizzazione, Appalti, gare e contratti, Affari generali e segreteria, Informatica, Legale e avvocatura, Bilancio e contabilità, Espropriazioni, Manutenzione stradale e Polizia locale (come da Piano approvato con DDP n 7-25/01/2022).

Nel prospetto che segue si riepiloga l'attività formativa organizzata dall'ente nel corso dell'anno 2024:

| OGGETTO DEL CORSO                                                                 | N.<br>DIPENDENTI<br>COINVOLTI | Numero ore di<br>formazione<br>per ciascun<br>partecipante | SPESA DEL<br>CORSO                |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| I requisiti di partecipazione alle gare di appalto                                | 2                             | 4                                                          | 600,00                            |
| La gestione della cassa vincolata                                                 | 1                             | 4                                                          | 280,00                            |
| Il Nuovo Codice dei Contratti Pubblici                                            | 48                            | 7                                                          | 2.600,00                          |
| L'Orchestratore ANAC                                                              | 1                             | 4                                                          | 300,00                            |
| Contributi e pensioni                                                             | 1                             | 8                                                          | 600,00                            |
| Le emissioni in atmosfera delle attività produttive                               | 1                             | 4                                                          | 250,00                            |
| La protezione dei dati personali ed il reg. UE 2016/679                           | 67                            | 4                                                          | Nessun costo –<br>docente interno |
| Progetto ACCRUAL                                                                  | 1                             | 60                                                         | 1.350,00                          |
| La digitalizzazione dei contratti nella fase esecutiva                            | 1                             | 4                                                          | 315,00                            |
| Gli incarichi esterni e le autorizzazioni ai propri dipendenti                    | 1                             | 4                                                          | 200,00                            |
| Il ritorno del Turn Over negli enti locali                                        | 1                             | 2                                                          | 120,00                            |
| Le funzioni di controllo della Corte dei Conti nella<br>disciplina anticorruzione | 3                             | 4                                                          | 150,00                            |
| Il nuovo contratto dell'Area Funzioni Locali                                      | 1                             | 4                                                          | 190,00                            |
| <b>TOTALI</b>                                                                     | <b>129</b>                    | <b>113</b>                                                 | <b>6.955,00</b>                   |

Nel corso dell'anno 2024 sono stati realizzati anche i corsi obbligatori in materia di sicurezza sul lavoro ex Dlgs. N. 81/2008 che hanno coinvolto complessivamente tutti i dipendenti; nello specifico si precisa che:

- n. 8 dipendenti addetti alla gestione della rete viaria hanno partecipato al corso “*Abilitazione conduzione mezzi movimento terra*”;

- n. 10 dipendenti addetti alla gestione della rete viaria hanno partecipato al corso *“Uso in sicurezza di attrezzature da lavoro .. spazzaneve e turbine”*;
- n. 16 dipendenti hanno partecipato al corso *“Addetti al primo soccorso ed emergenze”*;
- n. 1 dipendente ha partecipato al corso *“Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza”*;
- n. 101 dipendenti hanno partecipato al corso *“Formazione e Informazione specifica”*.

Inoltre l'ente ha aderito all'iniziativa INPS Valore PA 2024; in relazione alle aree tematiche che l'INPS ha attivato hanno potuto iscriversi alle iniziative di aggiornamento n. 12 dipendenti alle seguenti n. 3 iniziative formative:

- Lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comunicare e utilizzare gli strumenti digitali che favoriscano la condivisione del lavoro anche a distanza - Gestione delle relazioni e dei conflitti;
- Sviluppo del livello di competenza linguistica per i dipendenti della Pubblica amministrazione;
- Anticorruzione, trasparenza e integrità: strategie preventive e sistemi di compliance - gestione del rischio corruzione.

Per l'anno 2025, l'Ente si pone l'obiettivo di garantire la partecipazione a percorsi formativi tecnici e specialistici del personale dipendente operante nei Settori maggiormente esposti al rischio corruzione nonché di organizzare giornate formative, possibilmente da svolgersi in presenza presso la sede dell'Ente, al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale dirigente e dipendente, oltre ad aderire al progetto INPS valore PA.

Inoltre l'ente ha aderito, in ottemperanza alla Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione avente ad oggetto *“Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promesse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”*, alla piattaforma Syllabus messa a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica, abilitando tutti i dipendenti, che possono così seguire percorsi formativi innovativi.

Si terrà conto, altresì, della Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione avente ad oggetto *“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”*, inviata alla Provincia dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel mese di gennaio 2025.

In particolare al paragrafo 1 la citata Direttiva richiama l'obbligatorietà, per tutte le amministrazioni, della formazione in materia di:

- attività di informazione e comunicazione delle amministrazioni (Legge n. 150/2000 – art. 4);
- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D.lgs. n. 81 del 2008 – art. 37);
- prevenzione della corruzione (L. n. 190/2012 – art. 5);
- etica, trasparenza, integrità (DPR 62/2013 – art. 15 c. 5 *“Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”*);
- contratti pubblici (D.lgs. n. 36/2023);
- pianificazione strategica (art. 12 DPCM n. 132/2002).

Di seguito si riporta la programmazione della formazione del personale relativa all'anno 2025:

| Area Tematica              | Argomento da trattare                                                                                                             | Destinatari                                 |                       | Obiettivi del corso                                                                                                      |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                            |                                                                                                                                   | Area professionale                          | Profilo professionale |                                                                                                                          |
| Personale e Organizzazione | Novità riguardanti la gestione del personale con riferimento alle tematiche delle assunzioni, procedure concorsuali e limitazioni | Funzionari                                  | Amministrativo        | Analisi ed approfondimento della normativa di riferimento, anche alla luce dei recenti interventi legislativi in materia |
|                            | La gestione previdenziale del personale; gestione del salario accessorio                                                          | Funzionari, Istruttori ed Operatori esperti | Amministrativo        |                                                                                                                          |
|                            | Attività di informazione e comunicazione delle amministrazioni                                                                    | Funzionari, Istruttori ed                   | Amministrativo        | Conoscenze delle tecniche di comunicazione e                                                                             |

|                           |                                                                                                                                                                                       |                                            |                          |                                                                                                                                     |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                           |                                                                                                                                                                                       | Operatori esperti                          |                          | informazione e degli obblighi di legge                                                                                              |
|                           | Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Lavoro agile                                                                                                                                 | Tutti i dipendenti                         | Amministrativo e Tecnico | Trasmettere nozioni sulle varie procedure di sicurezza a tutela dei lavoratori durante la loro attività, anche se svolta da remoto. |
|                           | Prevenzione della corruzione - Etica, trasparenza e integrità                                                                                                                         | Tutti i dipendenti                         | Amministrativo e Tecnico | Approfondimento normativa a focus su nuovi istituti                                                                                 |
|                           | Pianificazione strategica ex art 12 DPCM n. 132/2022                                                                                                                                  | Funzionari e Istruttori                    | Amministrativo e tecnico | Approfondimento tecniche di predisposizione delle sezioni del PIAO                                                                  |
| Bilancio e Contabilità    | La gestione contabile dell'ente locale: Gestione entrate e spese, processo di bilancio, gestione debiti commerciali, riconoscimento debiti fuori bilancio, PNRR, gestione partecipate | Funzionari e Istruttori                    | Amministrativo e Tecnico | Analisi ed approfondimento della normativa e delle procedure pratiche da attuare                                                    |
| Appalti, gare e contratti | Il Codice dei Contratti pubblici                                                                                                                                                      | Funzionari e Istruttori                    | Amministrativo e Tecnico | Analisi ed approfondimento della normativa e delle procedure pratiche da attuare                                                    |
|                           | Nuovo Mepa, affidamenti diretti, RUP                                                                                                                                                  | Funzionari e Istruttori                    | Amministrativo e Tecnico |                                                                                                                                     |
|                           | Digitalizzazione degli appalti e procedure telematiche                                                                                                                                | Funzionari e Istruttori                    | Amministrativo e Tecnico |                                                                                                                                     |
| Informatica e protocollo  | Flussi documentali (validità giuridica del documento, compliance GDPR, formati documentali)                                                                                           | Operatori esperti                          | Amministrativo           | Accrescimento delle competenze in materia digitale                                                                                  |
|                           | Sistema operativo Linux                                                                                                                                                               | Funzionari e Istruttori                    | Amministrativo e Tecnico | Formazione per acquisizione competenze sistemiche                                                                                   |
|                           | CMS (Content Management System)                                                                                                                                                       | Funzionari e Istruttori                    | Amministrativo e Tecnico | Formazione per acquisizione competenze sulla gestione delle piattaforme web                                                         |
| Manutenzione patrimonio   | Patrimonio immobiliare e procedure amministrative ad esso connesse                                                                                                                    | Funzionari e Istruttori                    | Amministrativo e Tecnico | Acquisire conoscenze sulle procedure relative all'alienazione, concessione e procedure espropriative                                |
| Legale                    | Tecniche di redazione degli atti e dei provvedimenti amministrativi                                                                                                                   | Funzionari, Istruttori e Operatori esperti | Amministrativo e Tecnico | Analisi ed approfondimento della normativa di riferimento, anche alla luce dei recenti interventi legislativi in materia            |
|                           | Formazione in materia di antiriciclaggio                                                                                                                                              | Funzionari e Istruttori                    | Amministrativo e Tecnico |                                                                                                                                     |

|                         |                                                                                                   |                                            |                                                |                                                                                                                      |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                         | Pubblicità, amministrazione trasparente e privacy                                                 | Funzionari, Istruttori e Operatori esperti | Amministrativo e Tecnico                       |                                                                                                                      |
| Polizia locale/Ambiente | Esercitazioni tiro a segno                                                                        | Funzionari e Istruttori                    | Dipendenti del Servizio di Polizia provinciale | Aggiornamento obbligatorio per legge                                                                                 |
|                         | Codice dell'Ambiente                                                                              | Funzionari e Istruttori                    | Dipendenti del Servizio di Polizia provinciale | Ampliamento conoscenze e formazione specifica sulle attività complesse inerenti aree/siti potenzialmente contaminati |
|                         | Riforma del Codice della strada                                                                   | Funzionari e Istruttori                    | Dipendenti del Servizio di Polizia provinciale | Formazione sulle novità legislative e operative sulla strada                                                         |
|                         | Industrie a rischio di incidente rilevante (legge Seveso) – Piani di emergenza interni ed esterni | Funzionari e Istruttori                    | Amministrativo/Tecnico                         | Formazione specifica sulla normativa e applicazione concreta                                                         |
| Gestione rete viaria    | Il Codice della Strada e sicurezza sul luogo di lavoro                                            | Operatori ed Operatori esperti             | Tecnici e amministrativi                       | Analisi ed approfondimento della normativa e delle procedure pratiche da attuare                                     |

Inoltre, la Provincia di Pescara:

- ha aderito alla piattaforma Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica, attivando tutti i dipendenti per lo svolgimento dell'attività formativa prevista;
- provvederà ad aderire al Progetto INPS Valore PA 2025;
- provvederà ad attuare specifici interventi previsti nel Piano delle azioni positive.

*Nel bilancio di previsione 2025/2027 sono previste specifiche risorse per la formazione del personale – Capitolo di spesa 1865/0 denominato “Fondo per la formazione e l'aggiornamento professionale del personale”, Mis/Prog. AC 01 02, Tit. AC 1, Macroacc. AC 03, P.conti AC 1.03.02.04.004. Per l'anno 2025 lo stanziamento è di euro 10.000,00.*

## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

2025 - 2027

### Premessa

Il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” emanato con il D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 prevede che le pubbliche amministrazioni predispongono piani di azioni positive, di durata triennale, 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.

Sempre lo stesso Codice ci fornisce, all’art. 42, la nozione giuridica di “azioni positive”, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

In particolare le azioni positive hanno lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

In tema di pari opportunità, benessere di chi lavora ed assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche è intervenuta, altresì, la Legge n° 183 del 04/11/2010 (c.d. Collegato Lavoro) che ha apportato rilevanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D.lgs. n° 165/2001.

All’articolo 1, tra le finalità del Decreto viene espressamente previsto di “realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l’assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica”.

All’art. 7 del D.lgs. 165/2001 è stato previsto un ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta e indiretta, che possa discendere da altri fattori di rischio quali l’età, l’orientamento sessuale, la razza, l’origine etnica, la disabilità, la religione o la lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Con l’art. 57 del D.lgs. 165/2001 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (c.d. CUG) che sostituisce i precedenti Comitati per le pari opportunità e per il contrasto del fenomeno del mobbing; al CUG vengono attribuiti non solo compiti di verifica, ma anche compiti propositivi e consultivi.

Attraverso la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità, la Provincia di Pescara intende consolidare quanto già realizzato in passato in tema di pari opportunità tra uomini e donne (nell’accesso all’impiego, nell’attività formativa dei dipendenti, nella valorizzazione delle professionalità), nonché estendere ulteriormente le proprie azioni per rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari e aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne.

Il Piano è articolato in tre parti:

1. Nella **prima parte** viene effettuata un'analisi del contesto organizzativo in cui si intende operare. In particolare, viene effettuata un'analisi del contesto organizzativo della Provincia di Pescara e del personale dell'ente.
2. Nella **seconda parte** vengono dichiarati gli obiettivi che la Provincia di Pescara intende raggiungere nel triennio 2025/2027 attraverso la realizzazione delle azioni positive e vengono descritti gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.
3. Nella **terza parte** sono indicate le azioni realizzate nel triennio precedente (2024/2026).

### ***Parte I***

#### ***Analisi del contesto organizzativo e del personale dell'ente***

##### **Contesto organizzativo**

La Provincia di Pescara con Decreto del Presidente DDP n. 105 del 16/09/2022, successivamente modificato con Decreto n. 103/2023 ha deliberato una nuova struttura organizzativa, entrata in vigore il 2/11/2022; tale struttura è caratterizzata da tre Settori quali strutture apicali di livello dirigenziale, ossia il Settore I Tecnico, il Settore II Economico Finanziario ed il Settore III Risorse Umane e Presidenza, oltre la Segreteria Generale – Avvocatura.

Per gli opportuni approfondimenti si rinvia alla relazione riportata nella ***Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano***.

### ***Parte II***

#### ***Obiettivi da realizzare nel triennio 2025 – 2027***

Gli obiettivi da realizzare nel triennio 2025/2027 sono i seguenti

1. Favorire la crescita professionale e di carriera valorizzando le differenze e le potenzialità all'interno dell'Ente;
2. Azioni di sostegno e conseguimento di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
3. Potenziare gli strumenti di informazione, analisi e programmazione in un'ottica di genere e finalizzati alla promozione delle pari opportunità;
4. Promozione della qualità del lavoro come benessere organizzativo;
5. Uniformare le conoscenze dei componenti del CUG e dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione;
6. Migliorare la comunicazione interna.

Per ciascun obiettivo sono previste azioni di intervento:

| <b>OBIETTIVI 2025/2027</b>                                                                                            | <b>AZIONI DI INTERVENTO</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>PERIODO DI REALIZZAZIONE</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| 1_Favorire la crescita professionale e di carriera valorizzando le differenze e le potenzialità all'interno dell'Ente | 1.1 Garantire l'organizzazione della formazione del personale in maniera differenziata in base ai destinatari;<br>1.2 Adottare le misure necessarie per garantire la più ampia partecipazione del personale alle attività formative;<br>1.3 Individuare specifiche tematiche da prevedere nel Piano della Formazione;<br>1.4 Attuare procedure di progressioni di carriera secondo la disciplina contrattuale. | Per l'intero triennio           |
| 2_Azioni di sostegno e conseguimento di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare               | 2.1 Promozione di welfare aziendale, compatibilmente con la normativa contrattuale vigente;<br>2.2 Attuazione del Regolamento sul lavoro Agile.                                                                                                                                                                                                                                                                | Per l'intero triennio           |
|                                                                                                                       | 2.2 Analisi del concreto utilizzo delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro al fine di                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Per l'intero triennio           |

| OBIETTIVI 2025/2027                                                                                                                              | AZIONI DI INTERVENTO                                                                                                                                                                                                                          | PERIODO DI REALIZZAZIONE |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
|                                                                                                                                                  | valutare ed implementare modifiche ai modelli vigenti e/o sperimentazioni di nuovi modelli orari.                                                                                                                                             |                          |
| 3_Potenziare gli strumenti di informazione, analisi e programmazione in un'ottica di genere e finalizzati alla promozione delle pari opportunità | 3.1 Organizzazione e/o adesione ad iniziative formative in materia di pari opportunità, nonché sullo stress da lavoro correlato inerente la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.                                                       | Per l'intero triennio    |
| 4_Promozione della qualità del lavoro come benessere organizzativo.                                                                              | 4.1 Rilevazione del grado di benessere organizzativo attraverso la somministrazione di questionari anonimi.                                                                                                                                   | Entro il 2025            |
| 5_Uniformare le conoscenze dei componenti del CUG e dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione                                                  | 5.1 Organizzare corsi di formazione per i componenti del CUG e dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione al fine di approfondire le tematiche delle materie rientranti nelle competenze di tali organismi.                                  | Per l'intero triennio    |
| 6_Migliorare la comunicazione interna                                                                                                            | 6.1 Organizzare incontri periodici tra Dirigenti e responsabili al fine di incrementare il senso di coinvolgimento del personale soprattutto nei processi di conoscenza degli obiettivi di performance organizzativa e individuale dell'ente. | Per l'intero triennio    |

#### MONITORAGGIO DEL PIANO

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive, la Provincia di Pescara attiverà un percorso di valutazione il cui coordinamento, sulla base delle risorse umane e strumenti disponibili, sarà affidato alla Dirigente del Personale, che ne darà comunicazione al C.U.G. con cadenza annuale. Il C.U.G. svolgerà i compiti di verifica sulle azioni positive qui individuate nonché di proposta su eventuali modifiche e integrazioni da apportare in occasione dell'approvazione del prossimo P.T.A.P.

#### DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale relativamente al periodo 2025 - 2027. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

**Parte III**  
**Azioni realizzate**  
**Obiettivi relativi al triennio 2024-2026**

| OBIETTIVI 2024/2026                                                                                                                              | AZIONI DI INTERVENTO                                                                                                                                                                                                                                                                          | AZIONI REALIZZATE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1_Favorire la crescita professionale e di carriera valorizzando le differenze e le potenzialità all'interno dell'Ente                            | 1.1 Garantire l'organizzazione della formazione del personale in maniera differenziata in base ai destinatari;<br>1.2 Adottare le misure necessarie per garantire la più ampia partecipazione del personale;<br>1.3 Individuare specifiche tematiche da prevedere nel Piano della Formazione. | Nel corso dell'anno 2024 sono stati organizzati interventi formativi sia su tematiche specifiche (in relazione alle segnalazioni dei dirigenti) sia tematiche generiche interessanti una più ampia platea di dipendenti; si rinvia al prospetto riepilogativo di cui alla sezione dedicata al Piano della formazione                                                                                                                 |
| 2_Azioni di sostegno e conseguimento di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare                                          | 2.1 Promozione di welfare aziendale, compatibilmente con la normativa contrattuale vigente.                                                                                                                                                                                                   | E' stato approvato con decreto del Presidente della Provincia n. 83 del 20/07/2023 la disciplina dei proventi del Codice della Strada per le finalità previdenziali (Fondo Perseo-Sirio)                                                                                                                                                                                                                                             |
|                                                                                                                                                  | 2.2 Analisi del concreto utilizzo delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro al fine di valutare ed implementare modifiche ai modelli vigenti e/o sperimentazioni di nuovi modelli orari.                                                                                              | A seguito di una fase di sperimentazione durata da aprile a settembre 2023 è stato implementato, per gli addetti alla rete viaria (cosiddetti cantonieri) l'orario di lavoro articolato su 5 giorni lavorativi, come da atto di determinazione n. 1047 del 29/09/2023.<br>A seguito di specifica richiesta di una Organizzazione sindacale si valuterà la possibilità di anticipare la fascia di flessibilità in uscita alle ore 17. |
| 3_Potenziare gli strumenti di informazione, analisi e programmazione in un'ottica di genere e finalizzati alla promozione delle pari opportunità | 3.1 Organizzazione e/o adesione ad iniziative formative in materia di pari opportunità, nonché sullo stress da lavoro correlato inerente la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.                                                                                                       | Nel corso dell'anno 2024 sono stati realizzati corsi in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro che ha visto il coinvolgimento di tutti i dipendenti.                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 4_Promozione della qualità del lavoro come benessere organizzativo                                                                               | 4.1 Rilevazione del grado di benessere organizzativo attraverso la somministrazione di questionari anonimi.                                                                                                                                                                                   | Da realizzare                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

## SEZIONE 4: MONITORAGGIO DEL PIAO

### 04.01 Modalità per l'aggiornamento e la variazione del PIAO

L'art. 6, comma 3, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e l'art. 5, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, prevedono modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio, come di seguito indicate:

- sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, monitoraggio secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, monitoraggio secondo le modalità definite dall'ANAC;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

In un'ottica di graduale integrazione dei diversi strumenti di pianificazione e programmazione assorbiti all'interno del PIAO, nonché in considerazione del fatto che la maggior parte di essi, se non tutti, negli anni precedenti, sono stati approvati separatamente secondo la normativa previgente, anche al fine di mantenere la coerenza dell'attività di ciascuna amministrazione, si ritiene di procedere ad un monitoraggio di ciascun Piano provvedendo successivamente ad un coordinamento fra gli stessi, attraverso una deliberazione di integrazione delle stesse.

L'Ente continuerà, inoltre, nella rilevazione costante ed analitica del “Grado di rilevazione della soddisfazione degli utenti” inerente alla gran parte dei Servizi e dei prodotti erogati.

Anche il PIAO, come i Piani che al suo interno sono assorbiti, consente di effettuare delle variazioni in ordine ai suoi contenuti, al fine di adeguare dinamicamente, in corso di esercizio, i programmi in esso contenuti e gli obiettivi ed i target fissati alle mutate esigenze dell'Amministrazione.

S'intende che in caso di variazione dei contenuti della sezione “3. Organizzazione e capitale umano”, sottosezione di programmazione “3.3 Piano triennale del Fabbisogno

del Personale”, è sempre necessario acquisire il parere da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della Legge n. 448/2001.

#### **04.02 Soddisfazione degli utenti**

La performance organizzativa, ai sensi del SMVP vigente, viene misurata anche in relazione all'efficacia qualitativa soggettiva/percepita ovvero in relazione alla soddisfazione degli utenti.

La Provincia di Pescara ha investito da tempo sul “sistema qualità dell'ente”. La struttura preposta alla funzione della programmazione e dei controlli, si occupa infatti anche della progettazione, realizzazione e rendicontazione dei controlli di qualità. Il sistema dei controlli interni, associati al ciclo di gestione della performance organizzativa, è da intendersi come strumento di lavoro, di guida e di miglioramento dell'organizzazione ed è finalizzato al monitoraggio e alla valutazione dei risultati, dei rendimenti e dei costi dell'attività amministrativa svolta dalla Provincia di Pescara, nel rispetto del principio di trasparenza.

In tale ottica, il sistema dei controlli interni è diretto, tra le altre cose, a garantire il controllo della qualità dei servizi erogati sia direttamente sia mediante organismi esterni (controllo di qualità).

Responsabile di tutti i processi relativi alla “Customer Satisfaction” è il Segretario Generale dell'Ente.

Il vigente Regolamento sui controlli interni stabilisce che il controllo sulla qualità sia finalizzato al monitoraggio della qualità percepita dagli utenti dei servizi e alla verifica del rispetto degli standard definiti nelle carte dei servizi o in sede di programmazione degli interventi.

Per quanto concerne le “Modalità di effettuazione del controllo di qualità”, si prevede che essa riguardi tanto la qualità percepita che quella effettiva; la qualità percepita dagli utenti dei servizi deve essere rilevata in maniera sistematica con metodologie di ricerca sociale tramite indagini di gradimento, sia di tipo quantitativo che qualitativo.

La verifica sulla qualità effettiva del servizio è rappresentata da almeno quattro fattori:

- a) accessibilità, intesa come disponibilità delle informazioni necessarie, accessibilità fisica e multicanale;
- b) tempestività, intesa come ragionevolezza del tempo intercorrente tra la richiesta e l'erogazione e rispetto dei tempi previsti;

c) trasparenza, intesa come informazione sui criteri e i tempi di erogazione, sul responsabile del provvedimento e sui costi;

d) efficacia, intesa come rispondenza a quanto il richiedente può aspettarsi, in termini di correttezza formale, affidabilità e completezza.

Le carte dei servizi costituiscono uno degli strumenti attraverso cui rendere pubblici gli standard di qualità garantiti agli utenti dei servizi.

Le indagini di customer satisfaction che, nel ciclo di misurazione della performance, sono finalizzate a rilevare i risultati dell'amministrazione nell'ottica dell'efficacia soggettiva, vengono svolte regolarmente con una programmazione che può essere biennale o triennale, in relazione ai servizi valutati.

Gli ambiti prevalentemente indagati sono quelli afferenti all'area dei servizi alla persona, tra cui:

- Servizi Segreteria Generale
- Servizi Informatici / Telematici
- Servizio Protocollo
- Servizio Avvocatura
- Servizio Presidenza
- Polizia locale
- Ecc.

Rispetto a queste, la Provincia di Pescara è in grado di garantire l'osservazione del trend storico.

Altre indagini vengono progettate e realizzate in maniera non sistematica, tra cui anche quelle relative ai servizi interni, ma confluiscono nel loro insieme a formare una valutazione complessiva degli utenti relativamente ai servizi offerti dell'ente.

Si colloca in tale ambito il riferimento anche alle Linee guida n. 4 del Dipartimento della funzione pubblica sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche. Il D.lgs. n. 74/2017, modificando il D.lgs. n. 150/2009, ha infatti inteso rafforzare il ruolo dei cittadini e degli utenti dei servizi pubblici nel ciclo di gestione della performance. Le richiamate Linee guida delineano le modalità per il coinvolgimento degli stakeholders come soggetti attivi nel ciclo della performance in linea con quanto previsto dagli artt. 7, comma 2, lett. C, 8 e 19-bis del D.lgs. n. 150/2009, al fine di integrare nel SVMP la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi e di sviluppare, sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, le relazioni con i cittadini, i

soggetti interessati, utenti e destinatari dei servizi attraverso lo sviluppo e il costante potenziamento di forme di partecipazione e collaborazione.

Stante le precedenti premesse, ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa per quanto concerne la dimensione dell'output in termini di efficacia soggettiva, è possibile calcolare annualmente un indice complessivo di gradimento riferito alla media dei voti sintetici di gradimento dei servizi erogati risultanti dalle singole indagini di customer svolte nell'ultimo triennio.

Per il triennio 2025-2027 le indagini di customer previste sono le seguenti:

**Programmazione indagini di gradimento 2024-2026**

| <b>2025</b>                                                                                                                                                                                      | <b>2026</b> | <b>2027</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|
| <b>Servizi Segreteria Generale</b><br><b>Servizi Informatici / Telematici</b><br><b>Servizio Protocollo</b><br><b>Servizio Advocatura</b><br><b>Servizio Presidenza</b><br><b>Polizia locale</b> |             |             |