



# ALLEGATO “A”



**REGIONE BASILICATA**

**P.I.A.O.**  
**Piano Integrato di Attività e**  
**Organizzazione**  
**2025-2027**

2025



Hanno collaborato alla redazione del documento:

*Ufficio Speciale per il Controllo di Gestione e la Misurazione della Performance*

*Ufficio Risorse Umane e Organizzazione*

*Nucleo Regionale Valutazione e Verifica Investimenti Pubblici (NRVVIP)*

*Direzione Generale delle Programmazione e la Gestione delle Risorse Strumentali e Finanziarie*

*Ufficio Amministrazione Digitale*

*Uffici Autorità di gestione dei programmi operativi FESR e FSE Basilicata*

*Ufficio Provveditorato e Patrimonio*

*Il Gabinetto del Presidente*

*Direzioni Generali della Giunta Regionale*



## SOMMARIO

PREMESSA .....	1
L'Amministrazione regionale e il Piano Integrato di Attività e Organizzazione.....	1
<b>SEZIONE I: SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE....</b>	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
1.1 Assetto organizzativo della Regione Basilicata .....	3
1.2 Gruppo Amministrazione Pubblica e Gruppo Bilancio Consolidato.....	4
<b>SEZIONE II: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....</b>	<b>5</b>
2.1 Valore Pubblico e Strategie Regionali .....	5
2.1.1 Definizione di valore pubblico.....	5
2.1.2 Valore Pubblico e Strategie regionali.....	6
2.1.3 Il ciclo di programmazione .....	9
2.1.4 La generazione di "Valore pubblico" .....	18
2.2 Performance .....	25
2.2.1 Obiettivi di valore pubblico.....	27
2.2.2 Organizzazione.....	31
2.2.3 Il quadro delle risorse .....	33
2.2.4 La programmazione triennale e annuale .....	35
2.2.5 Obiettivi strategici triennali e obiettivi operativi annuali collegati al valore pubblico.....	38
2.2.6 Dalla performance organizzativa alla performance individuale .....	38
2.2.7 L'attività di monitoraggio della performance .....	42
2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza.....	43
2.3.1 Strategia regionale per la prevenzione della corruzione .....	43
2.3.2 Soggetti coinvolti nella strategia regionale e relativi compiti.....	45
2.3.3 Sistema di gestione e mitigazione del rischio corruttivo .....	56
2.3.4 Monitoraggio delle misure generali e specifiche.....	57
2.3.5 Raccordo tra performance e prevenzione della corruzione .....	62
2.3.6 Programmazione delle misure generali di prevenzione del rischio.....	63
2.3.7 Programmazione delle misure specifiche di prevenzione del rischio.....	76
2.3.8 Trasparenza e prevenzione della corruzione negli enti vigilati, partecipati o controllati.....	78
2.3.9 Trasparenza e accesso civico .....	79
2.3.10 Compiti e ruoli per l'attuazione della trasparenza .....	79
2.3.11 Monitoraggio dei rischi corruttivi .....	83



2.3.12 Metodologia di gestione dei rischi corruttivi.....	84
<b>SEZIONE III: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....</b>	<b>106</b>
3.1 Struttura organizzativa.....	106
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	108
3.2.1 Definizione e principi generali.....	108
3.3 Programmazione del fabbisogno di personale “in via provvisoria” per le annualità 2025-2027	110
3.3.1 Quadro normativo .....	110
3.3.2 Consistenza del personale in servizio presso la Regione Basilicata al 31.12.2024 .....	115
3.3.3 Ricognizione del personale in soprannumero e in eccedenza ai sensi dell’art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 e stima del fabbisogno di personale in relazione alle esigenze funzionali.....	117
3.3.4 Art. 33 del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 D.M. 3 settembre 2019, che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle Regioni a statuto ordinario in base alla sostenibilità finanziaria .....	118
3.3.5 Programmazione annuale di assunzioni per le annualità 2025–2027. ....	119
3.3.6 Assunzioni categorie protette.....	120
3.3.7 Ricorso a forme flessibili di lavoro .....	120
3.3.8 Compatibilità finanziaria .....	121
3.4 Formazione del personale .....	122
3.4.1 Aggiornamento e dotazione finanziaria.....	123
3.4.2 Attestati e contenuti minimi .....	124
3.4.3 Gestione e organizzazione .....	125
3.5 Piano delle Azioni Positive 2024-2026 (PAP) .....	154
3.5.1 Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) .....	156
3.5.2 Fonti normative.....	157
3.5.3 Scopo e Obiettivi del Piano .....	158
3.5.4 Dati di genere del personale dell'ente (al 30.06.2024).....	159
3.5.5 Risorse dedicate .....	160
3.5.6 Risorse umane.....	160
3.5.7 Risorse finanziarie .....	161
<b>SEZIONE IV: MONITORAGGIO .....</b>	<b>161</b>
4.1 Il monitoraggio del Valore Pubblico.....	162
4.2 Il monitoraggio della performance .....	169
4.3 Il monitoraggio dei rischi corruttivi.....	170



## PREMESSA

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.), introdotto dall'articolo 6 del Decreto Legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n. 113, è uno strumento innovativo di programmazione e governance, che evidenzia come l'integrazione dei piani e programmi sia funzionale alla generazione del valore pubblico, nella sua accezione come "miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio."<sup>1</sup>

Una puntuale definizione del contenuto e delle modalità di redazione del P.I.A.O. è avvenuta con il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica - del 30 giugno 2022 n. 132, entrato in vigore il 22 settembre 2022. Tale nuovo modello, che deve porre sintesi e razionalità tra fasi e strumenti di programmazione all'interno delle attività amministrative regionali, ha l'obiettivo di far confluire in un unico documento diversi atti di pianificazione che godevano di una propria autonomia quanto a tempistiche, contenuti e norme di riferimento, parliamo ad esempio dei Piani Performance, dei Fabbisogni del personale, il Piano sul lavoro agile, il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Il Piano di durata triennale, aggiornato entro il 31 gennaio di ciascun anno, ha come finalità, oltre che di consentire un maggior coordinamento, semplificazione e organicità delle attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, di assicurare la coerenza dei contenuti ai documenti di programmazione economico-finanziaria adottati e di garantire una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese, attraverso la semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D.Lgs. 150/2009 e della Legge 190/2012.

La redazione del P.I.A.O. 2025-2027 si pone in continuità con il precedente per l'approccio metodologico utilizzato. La programmazione economico-finanziaria di riferimento è rappresentata dal Documento di Economia e Finanza Regionale (D.E.F.R.) 2024-2026 - approvato con D.G.R. n. 792 del 30 novembre 2023 e con D.C.R. n. 647 del 23 gennaio

---

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



2024. Ciò anche in coerenza con i contenuti del sistema di misurazione e valutazione il quale prevede che, nel caso di non completa definizione del ciclo della programmazione annuale, la pianificazione della performance possa essere redatta sulla base della programmazione pluriennale.

Anche per la redazione del Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027 viene confermata l'articolazione del Piano adottato in precedenza in considerazione, peraltro, del fatto che saranno necessari successivi aggiornamenti dopo l'approvazione del DEFR 2025-2027 e del Piano Strategico Regionale 2021-2030.

Il presente PIAO è relativo alla Giunta della Regione Basilicata, mentre il Consiglio Regionale della Basilicata sta proceduto anche per l'annualità 2025 all'adozione di un PIAO separato, al quale si rinvia nella sua interezza. Alcuni punti di tale documento del Consiglio, ad ogni buon conto, sono inseriti anche nel corpo del presente Piano, ad esempio nella sezione di Programmazione triennale del fabbisogno di personale per esigenze di unitarietà metodologico-descrittiva da un lato e di coerenza ed efficacia programmatoria dall'altro.



## SEZIONE I: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

<b>ENTE</b>	REGIONE BASILICATA
<b>SEDE LEGALE</b>	Viale Vincenzo Verrastro, 4 – 85100 Potenza (PZ)
<b>SITO INTERNET ISTITUZIONALE</b>	<a href="https://www.regione.basilicata.it/">https://www.regione.basilicata.it/</a>
<b>CONTATTI</b>	Tel. (centralino) 0971- 661111 PEC: AOO-giunta@cert.regione.basilicata.it
<b>Giunta Regione Basilicata</b>	Codice Fiscale: 80002950766 Partita IVA: 00949000764 Codice IPA: r_basili
<b>Presidente</b>	Vito Bardi
<b>Assessori</b>	Carmine Cicala Francesco Cupparo Cosimo Latronico Laura Mongiello Pasquale Pepe
<b>Regolamento organizzativo</b>	<a href="https://amministrazionetrasparente.regione.basilicata.it/at/organizzazione/">https://amministrazionetrasparente.regione.basilicata.it/at/organizzazione/</a>
<b>URP Presidenza della Giunta</b> Viale Vincenzo Verrastro, 4 - 85100 Potenza (PZ) Tel. 0971.668136 Email: <a href="mailto:urppresidenza@regione.basilicata.it">urppresidenza@regione.basilicata.it</a>	
<b>Direzione Generale per la Programmazione e la Gestione delle Risorse Strumentali e Finanziarie</b> Viale Vincenzo Verrastro, 4 - 85100 Potenza (PZ) PEC: <a href="mailto:dg.programmazione.finanze@cert.regione.basilicata.it">dg.programmazione.finanze@cert.regione.basilicata.it</a>	

**1.1 Assetto organizzativo della Regione Basilicata**

La Giunta con la deliberazione n. 578 del 10 ottobre 2024 ha approvato delle modifiche parziali al regolamento regionale n. 1/2021, recante “Ordinamento amministrativo della Giunta regionale della Basilicata”, nel rispetto dei criteri generali di cui all’articolo 2 della legge regionale n. 29/2019, emanate con Decreto n. 236 del 11/10/2024 del Presidente della Giunta regionale. Le modifiche previste sono finalizzate a perfezionare l’assetto organizzativo esistente, nell’ottica del rafforzamento



e della maggiore efficienza delle strutture amministrative della Giunta regionale, in coerenza con l'assegnazione delle deleghe attribuite agli Assessori della Giunta regionale, nominati con decreto del Presidente della Giunta n. 153 del 09 luglio 2024.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 6 della citata legge regionale n. 29/2019, come modificato dall'art. 8 della legge regionale 5 aprile 2024, n. 14, per quanto attiene ai profili tecnico-finanziari, le previsioni di cui al presente schema di regolamento rispettano, in particolare, quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, lett. b) e dall'articolo 8 della legge regionale 29/2019, atteso che a fronte della istituzione di due nuove direzioni generali (direzioni generale Presidenza della Giunta e programmazione strategica e direzione generale Amministrazione digitale) è prevista la soppressione di due direzioni generali, quali: Risorse Umane, organizzazione e affari generali e Stazione Unica appaltante (SUARB).

Il numero complessivo delle strutture amministrative della Giunta regionale, la cui ridefinizione in attuazione delle modifiche di cui al presente schema di regolamento spetta, ai sensi dell'art. 5 comma 2 del regolamento regionale 1/2021, alla stessa Giunta regionale, risulterà comunque essere inferiore a quello attualmente esistente.

## **1.2 Gruppo Amministrazione Pubblica e Gruppo Bilancio Consolidato**

La Giunta Regionale ha approvato, ai sensi del punto 3.1 dell'allegato 4/4 e dell'art. 11-ter del D.lgs. 118/2011 e ss.mm.ii., con la Delibera n. 775 del 19.12.2024, avente ad oggetto: "Decreto Legislativo 23 giugno 2011, n.118 come modificato dal D. Lgs. 10 agosto 2014, n.126. Aggiornamento enti, aziende e società componenti il Gruppo Amministrazione Pubblica per il Bilancio Consolidato 2024", i seguenti due elenchi rispettivamente di enti, aziende e società, facenti parte del "Gruppo Amministrazione Pubblica" e del "Gruppo Bilancio Consolidato 2024", come di seguito dettagliati:

### Enti Strumentali:

1. Agenzia di Promozione del Turismo (APT)
2. Agenzia Lucana di Sviluppo e di Innovazione in Agricoltura (ALSIA)
3. Agenzia Regionale per il Diritto allo Studio Universitario della Basilicata (ARDSU)
4. Agenzia Regionale per il lavoro e le transizioni nella vita attiva (LAB)
5. Agenzia Regionale per l'Ambiente Basilicata (ARPAB)
6. Ater Matera
7. Ater Potenza
8. Autorità Interregionale di Bacino della Basilicata
9. Consorzio di Bonifica Alta Val d'Agri
10. Consorzio di Bonifica della Basilicata
11. Consorzio di Bonifica di Bradano e Metaponto
12. Consorzio di Bonifica Vulture Alto Bradano
13. Consorzio per lo Sviluppo Industriale provincia di Matera
14. Enoteca Regionale Lucana
15. Ente di Governo per I Rifiuti e Le Risorse Idriche della Basilicata (EGRIB)
16. Fondazione Ambiente Ricerca Basilicata



17. Fondazione Città della Pace
18. Fondazione Emanuele Gianturco
19. Fondazione Francesco Saverio Nitti
20. Fondazione G. Acquaviva
21. Fondazione G. Orlando
22. Fondazione Georges Brassens
23. Fondazione Leonardo Sinigalli
24. Fondazione Lucana Film Commission
25. Fondazione Matera 2019
26. Parco delle Chiese Rupestri Materane
27. Parco Gallipoli Cognato e delle Piccole Dolomiti Lucane
28. Parco Naturale Regionale del Vulture

Società:

1. Acqua SPA
2. Acquedotto Lucano S.p.A.
3. API-Bas Spa
4. Consorzio Aeroporto Salerno- Pontecagnano s.c.a.r.l.
5. SEL
6. Sviluppo Basilicata.

## SEZIONE II: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Valore Pubblico e Strategie Regionali

#### 2.1.1 Definizione di valore pubblico

Un'amministrazione crea *Valore Pubblico* quando le sue politiche, per tutti i livelli di programmazione, contribuiscono ad aumentare il livello di benessere ambientale, economico e sociale della società e del territorio. Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi stakeholders (Valore Pubblico Esterno), sia al miglioramento del benessere e della soddisfazione interne all'ente e, dunque, al miglioramento dell'efficienza organizzativa, della capacità operativa e del benessere dei dipendenti (Valore Pubblico Interno). Il Valore Pubblico Esterno creato dalla Regione Basilicata è teso alla generazione e accrescimento del benessere sociale ed economico per la collettività. Tenerne conto è fondamentale per garantire che le azioni e le decisioni assunte siano orientate al benessere della società nel suo complesso. In generale, per creare valore pubblico risulta necessaria una puntuale programmazione degli obiettivi, oltre che un'attenta misurazione e valutazione dei risultati. Al fine di rispondere adeguatamente alle sfide cui è chiamata, in considerazione del quadro programmatico internazionale, comunitario e nazionale, la Regione parametrizza gli obiettivi, attuando quanto previsto attraverso l'utilizzo di risorse tangibili e intangibili.

In stretto collegamento si pongono anche le azioni di prevenzione della corruzione del MiC in quanto la prevenzione della corruzione e la trasparenza dell'azione amministrativa sono divenute, in questi anni, parte integrante delle attività istituzionali delle strutture. Gli sforzi tesi a garantire la più ampia trasparenza dell'azione amministrativa riguardano trasversalmente le attività di tutto il Ministero,

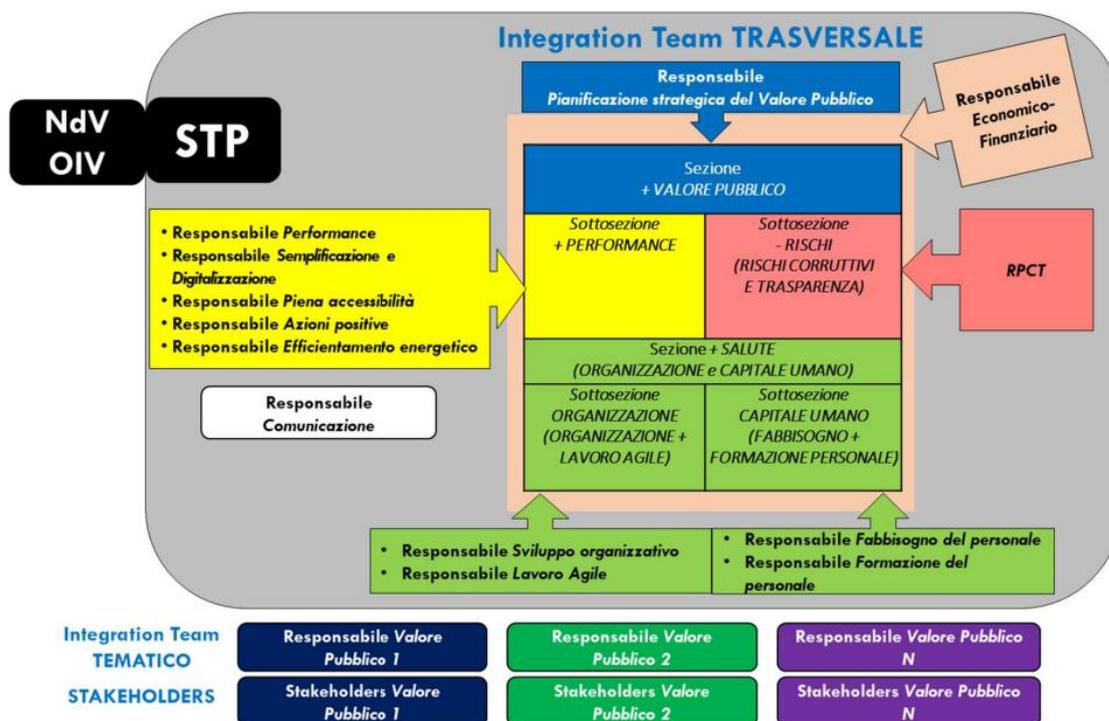
tenendo conto delle diverse priorità politiche individuate nell'atto di indirizzo.

Il presente PIAO è volto a favorire, nell'arco del triennio 2025-2027 di riferimento, la creazione di valore pubblico sulla base delle strategie, degli obiettivi e degli indicatori individuati nel Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) 2024-2026 della Regione Basilicata, approvato con la D.G.R. n. 378 del 23.05.2024 e aggiornato con le deliberazioni n. 413 del 01.08.2024 e n. 517 del 06.09.2024. Gli attuali obiettivi connessi al valore pubblico restano sostanzialmente quelli individuati nel PIAO precedente.

### 2.1.2 Valore Pubblico e Strategie regionali

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

Fonte: Deidda Sgulliaro E. (2022)



Occorre, quindi, svolgere un'analisi del contesto interno ed esterno dell'Ente, in modo da evidenziare, per ciascun ambito di competenza, i punti di forza e le debolezze dell'organizzazione e le opportunità e gli ostacoli esterni nel contesto in cui essa opera, che costituiscono un quadro di riferimento per la definizione degli orientamenti strategici.

Una delle principali problematiche che affligge la Basilicata è lo spopolamento. Per comprendere



dove agire per generare Valore Pubblico occorre che la questione demografica, essendo un problema di lungo periodo, assuma assoluta centralità tra le questioni regionali, i cui esiti sono destinati a determinare la dimensione e le caratteristiche del “futuro” della Basilicata.

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

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

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

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

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

- I. Creazione di un contesto attrezzato e competitivo, affinché le imprese - in particolare quelle endogene - possano nascere, crescere, creare ricchezza e lavoro;
- II. Senza acqua non c'è futuro, con l'obiettivo di tutelare le risorse idriche, i beni più preziosi della Basilicata, cessando gli sprechi per garantirne la disponibilità per l'uso civile e produttivo alle future generazioni;
- III. Basilicata regione cerniera, con l'obiettivo è cogliere i vantaggi dell'integrazione interregionale, sia in termini di migliori condizioni di mobilità per i cittadini, ma anche per cogliere le opportunità di polo logistico di valenza nazionale ed internazionale, sfruttando i vantaggi della Zes interregionale Ionica;
- IV. Basilicata regione verde, con l'obiettivo è sostenere la transizione ecologica e favorire l'autonomia energetica da fonti rinnovabili;
- V. Rilancio del sistema agroalimentare e forestale della Basilicata: con l'obiettivo di rafforzare e



valorizzare le filiere del made in Italy;

- VI. Offerta turistica integrata, con l'obiettivo di rafforzare le reti di offerta turistica regionale, anche dei piccoli borghi e delle aree interne, creando un sistema turistico integrato che attraversi l'intero territorio regionale dal Tirreno allo Ionio e sia in grado di superare la disarticolazione interna alla regione;
- VII. Rigenerazione della P.A, come motore strategico della transizione e rinascita della Basilicata;
- VIII. Le nuove povertà e l'inclusione sociale, con l'obiettivo di contrastare i fenomeni crescenti di emarginazione sociale e territoriale, con particolare riferimento alle aree interne;
- IX. Cultura, Istruzione, Formazione, Ricerca, con l'obiettivo di formare le competenze necessarie per la gestione della fase di transizione e rinascita;
- X. Sanità per tutelare al meglio la salute di tutti i cittadini lucani, con l'obiettivo di contrastare le emergenze, ma soprattutto di migliorare la qualità dell'offerta di servizi sanitari, per ridurre i fenomeni migratori e favorire un diritto alla salute affidabile e diffuso nell'intera regione, anche mediante il ricorso alla telemedicina.

Tuttavia, nella Sessione del Consiglio Regionale del 19 dicembre 2024 il Presidente della Giunta ha presentato una Relazione Programmatica di aggiornamento del Piano Strategico, in funzione dei mutati scenari a livello locale, nazionale ed internazionale. Pur lasciando aperta la discussione alle parti politiche e sociali, anche attraverso la convocazione di un apposito Forum dell'Economia, in vista dell'aggiornamento ed approvazione del nuovo PSR, si individuano dei temi prioritari, alcuni dei quali di particolare attualità:

- Emergenza idrica e valorizzazione della risorsa acqua;
- Rafforzamento della Sanità regionale;
- Crisi Stellantis e questione automotive, anche in funzione di un nuovo processo di industrializzazione;
- ZES Unica e attrazione di nuovi investimenti produttivi;
- ZES Cultura e valorizzazione dell'industria culturale e creativa;
- Turismo e rafforzamento dell'Artigianato;
- Sviluppo delle risorse energetiche per dare benefici alle famiglie ed alle imprese.
- Marginalizzazione sociale e della povertà, aggravate dalla transizione economica
- Potenziamento delle Strutture scientifiche e sostegno alle imprese innovativi;



- Innalzamento della capacità agricola e della produttività del settore primario;

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

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

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

### **2.1.3 Il ciclo di programmazione**

Sebbene la "salute finanziaria" non sia contemplata nel PIAO, un'organizzazione deve comunque tenerne conto per poter generare Valore Pubblico. Un'attenta analisi delle risorse finanziarie, infatti, permette di intercettare i sintomi di malessere finanziario e prevenire il suo peggioramento, consentendo di evitare la creazione di DisValore Pubblico. La Regione crea Valore Pubblico quando riesce a gestire le risorse a disposizione secondo economicità e in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze dei propri stakeholders e, più in generale, della società.

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

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

-

### **Il Piano Strategico Regionale**

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

Tra le funzioni del Piano Strategico vi sono:



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

Sono assegnati inoltre al Piano Strategico:

- la definizione dei grandi indirizzi di sviluppo economico, sociale e ambientale del territorio regionale;
- l'evidenziare e armonizzare le vocazioni dei diversi ambiti territoriali della Regione;
- la cura e l'attrattività del territorio regionale anche al fine degli investimenti nazionali, europei ed esteri;
- l'analisi delle dinamiche degli interessi individuati, per renderli più coerenti con i principi dello sviluppo sostenibile;
- l'individuazione della disponibilità delle risorse naturali e umane;
- il monitoraggio dell'efficacia dei tempi di attuazione;
- la definizione dei partenariati;
- la cura della pianificazione che si riferisce all'area vasta, con la delimitazione delle reti dei servizi pubblici, di comunicazione, di trasporto e di viabilità;
- l'implementazione di un processo decisionale consensuale, allo scopo di rafforzare la coesione sociale;
- la crescita della competitività regionale e la tutela dell'identità territoriale.

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

Si rammenta, come già illustrato, che è in corso di definizione l'aggiornamento del Piano Strategico Regionale.

#### *Il Documento di Economia e Finanza Regionale*

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

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

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



riferimento.

Le sue finalità sono le seguenti:

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

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

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

Essendo in corso di approvazione il DEFR 2025 – 2027, di seguito si fa ad esso riferimento, tenendo altresì conto che esso non si discosta particolarmente dalla strategia di governo della Regione Basilicata e dagli obiettivi strategici regionali per il triennio 2024- 2026 descritti nel DEFR precedente ed illustrati nel PIAO 2024 – 2026, ma ci permette di aggiornare soprattutto il contesto finanziario e le risorse disponibili.

Direttrici strategiche di intervento:

- azioni per la tenuta demografica;
- azioni per la coesione territoriale e l'unità istituzionale;
- azioni finalizzate per valorizzare e tutelare le risorse endogene per la creazione di lavoro e la crescita del PIL;
- azioni tutelare i patrimoni pubblici ed il territorio regionale per le future generazioni;
- azioni trasversali (Digitalizzazione, istruzione e formazione, ricerca ed inclusione);
- rigenerazione della pubblica amministrazione regionale;
- governance.

L'approvando Documento di Economia e Finanza regionale 2025-2027, in stretto collegamento con Il Piano strategico Regionale approvato dal Consiglio Regionale in data 20 gennaio 2022, anch'esso in fase di aggiornamento, recupera tale modello organizzativo dell'attività di programmazione regionale ed uniforma ad esso la propria struttura e il proprio metodo di intervento.

Il Documento di Economia e Finanza Regionale, in quanto strumento generale di programmazione individua gli obiettivi strategici prioritari per l'azione regionale recependo gli indirizzi delle politiche di rango superiore e mettendo a sistema, in una logica integrata e trasversale, le possibili risorse provenienti da fonti diverse, quali la Programmazione Europea 2021 – 2027, il Piano Nazionale di



Ripresa e Resilienza e le risorse nazionali.

Il DEFR pertanto si riconnette alla fase ascendente della filiera di programmazione e di indirizzo e recepisce:

- le indicazioni del Documento di Finanza Nazionale e della relativa nota di aggiornamento;
- le comunicazioni dell'Unione Europea sulle strategie di crescita;
- le finalità ed i risultati attesi del Piano di Ripresa e Resilienza;
- la strategia di obiettivi di sviluppo sostenibili definiti dall'organizzazione delle Nazioni Unite nella "Agenda 2030".

Accanto alla considerazione dei citati documenti di riferimento programmatico il DEFR identifica come elemento centrale di orientamento il recentemente approvato Piano Strategico regionale 2021-2030, che definisce le aree prioritarie dell'azione regionale, travalicando anche l'indirizzo di mandato di legislatura e definendo un orizzonte di intervento decennale.

Il Documento di Economia e Finanza regionale 2024-2026 riproduce lo schema dei "Cluster" e delle "Azioni", come rappresentato nello schema seguente e indica per ciascuna Azione gli strumenti messi in campo dalla Regione Basilicata per concorrere al raggiungimento dei suoi obiettivi, i risultati attesi, i destinatari e gli strumenti, le risorse stanziare e le modalità di attuazione.

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

Il tutto dovrà rientrare in un ciclo della pianificazione, della programmazione e del controllo al fine di



esser certi che l'attività di gestione, diretta al raggiungimento degli obiettivi strategici regionali, venga svolto dalla macchina amministrativa regionale secondo criteri di efficienza ed efficacia.

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

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

Il ciclo di programmazione avviato nel dopo covid si caratterizza, principalmente, per i finanziamenti connessi alla realizzazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e PSC e per quelli legati ed alla Politica di coesione 2021-2027. Di seguito si espongono i principali finanziamenti.

#### *Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza in Basilicata*

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

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

Secondo la Quinta Relazione sullo Stato di Attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR a cura del Ministro per gli affari europei, il Sud, le Politiche di Coesione e il PNRR), gli investimenti in Basilicata ammontano a € 2.199.202.479. Tuttavia, i dati monitorati indicano un totale di € 2.193.295.993 per gli investimenti in corso nella regione. La relazione governativa considera anche gli investimenti ministeriali come regionali (pari ad oltre 268 milioni di euro), creando



difformità nei dati.

Risultano quindi € 1.631.639.474 i finanziamenti PNRR "esclusivi della Regione" rispetto € 1.125.010.144 menzionati nel presente rapporto, che si concentra su interventi a regia locale.

Alla luce di queste considerazioni le risorse destinate a finanziare progetti PNRR in regione, "regia esterna" ammontano a oltre 1 miliardo di euro, che rappresentano un po' meno della metà degli investimenti totali, i cui soggetti responsabili dell'attuazione sono i Ministeri e altri enti pubblici e privati non regionali, ad esempio quelli relativi alle grandi opere infrastrutturali ferroviarie e stradali (Battipaglia-Metaponto; Ferrandina-Matera; Potenza-Foggia), alle grandi infrastrutture di comunicazione di accesso alla banda larga su territorio nazionale e alle smart grid, ecc.

Attualmente, la Regione Basilicata gestisce il 15,3% degli investimenti, i comuni il 17%, mentre enti sub-regionali e Unibas coprono il 9,2%, e il restante 9,8% è gestito da soggetti privati e altri enti (di derivazione ministeriale - musei, scuole ecc.- o altri enti locali - province, ecc.).

#### PNRR TOTALE IN BASILICATA AL 30/06/2024

##### ATTUATORE RISORSE PNRR %

REGIONE BASILICATA	334.709.394 € (15,3%)
ENTI SUB-REGIONALI E UNIBAS	202.870.260 € (9,2%)
COMUNI	372.357.808 € (17,0%)
PRIVATI ED ALTRI ENTI *	215.072.681 € (9,8%)
TOTALE RISORSE A REGIA LOCALE	1.125.010.144 €
REGIA ESTERNA **	1.068.285.849 € (48,7%)
TOTALE RISORSE A REGIA ESTERNA	1.068.285.849 €
<b>TOTALE RISORSE</b>	<b>2.193.295.993 € (100,0%)</b>

\*ALTRI ENTI: include enti locali di derivazione ministeriale (musei, scuole ecc.) e altri enti locali (province, asl, ecc.)

\*\*REGIA ESTERNA: include le prime 10 categorie di soggetti attuatori a regia ministeriale (sono comprese sia le iniziative di aziende statali che di altre organizzazioni pubbliche e private)

#### Il Programma regionale Basilicata FESR FSE+ 2021-2027

A seguito dell'approvazione da parte del Parlamento europeo, il 17 dicembre 2020 il Consiglio regionale ha adottato il Quadro finanziario pluriennale (QFP) per il periodo 2021-2027, che costituisce il bilancio a lungo termine dell'Unione Europea nei diversi settori di intervento. La Programmazione 2021-2027 prevede in Italia la realizzazione di 48 Programmi cofinanziati a valere sui Fondi Strutturali. Il Programma ha una dotazione finanziaria di 983 milioni di euro, di cui il 70% proveniente da risorse di cofinanziamento dell'Unione europea e il 30% dal cofinanziamento nazionale. La Regione potrà avviare un imponente stagione di investimenti pubblici strutturata in un percorso basato su 11 Priorità che contribuiranno a rendere la Basilicata più competitiva, più verde, più connessa, più inclusiva e più



vicina ai cittadini, secondo le linee strategiche dettate a livello europeo.

Priorità	Fondo	Totale (€)
1 Basilicata Smart	FESR	229.253.650,00
2 Basilicata in rete	FESR	10.000.000,00
3 Basilicata green	FESR	239.008.233,00
4 Mobilità urbana	FESR	28.571.429,00
5 Basilicata Connessa	FESR	45.711.466,00
6 Occupazione	FSE+	34.551.083,00
7 Formazione e Istruzione	FSE+	60.767.704,00
8 Inclusione e salute	FSE+	70.907.677,00
9 Servizi di comunità e cultura	FESR	79.803.060,00
10 Giovani	FSE+	33.941.440,00
11 Basilicata Sistemi territoriali	FESR	115.081.384,00
Assistenza Tecnica FSE+	FSE+	8.340.330,00
Assistenza Tecnica FESR	FESR	27.108.831,00
<b>TOTALE FESR</b>		<b>774.538.053,00</b>
<b>TOTALE FSE +</b>		<b>208.508.234,00</b>
<b>TOTALE PROGRAMMA REGIONALE</b>		<b>983.046.287,00</b>

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

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

#### Il Programma regionale Basilicata FESR 2014-2020

Il PO FESR Basilicata 2014-2020 si articola in nove Assi prioritari (Obiettivi Tematici) ed ha una dotazione finanziaria pari a 550,688 milioni di euro.

Asse		Dotazione
1	RICERCA, SVILUPPO TECNOLOGICO E INNOVAZIONE	36.789.600,00
2	AGENDA DIGITALE	45.306.933,00
3	COMPETITIVITA'	186.852.270,00
4	ENERGIA E MOBILITA' URBANA	62.411.487,00



5	TUTELA DELL'AMBIENTE ED USO EFFICIENTE DELLE RISORSE	77.624.873,00
6	SISTEMI DI TRASPORTO ED INFRASTRUTTURE DI RETE	52.568.220,00
7	INCLUSIONE SOCIALE	43.935.893,00
8	POTENZIAMENTO DEL SISTEMA DI ISTRUZIONE	23.177.520,00
9	ASSISTENZA TECNICA	22.020.756,00
	TOTALE	<b>550.687.552,00</b>

La D.G.R. n. 488 del 13/08/2024 recante “*POR FESR Basilicata 2014/2020 – Presa d’atto modifica del Piano di finanziamento del POR FESR Basilicata 2014/2020 ex articolo 25 - bis, paragrafo 1ter, del Regolamento (UE) n. 1303/2013 e ss.mm.ii. (versione 10.0) notificata alla Commissione europea il 31 luglio 2024 – Differimento termini progetti di appalti pubblici a regia regionale*” ha preso atto della versione vigente del Programma (Versione 10.0), approvata dal Comitato di Sorveglianza ai sensi dell’art. 25-bis, paragrafo 1ter, del Regolamento (UE)1303/2013, come modificato dall’art. 14 del Regolamento (UE) 2024/795 del 29 febbraio 2024 (Regolamento “STEP”).

In virtù della proroga di 12 mesi delle scadenze per la certificazione delle spese (dal 31 luglio 2024 al 31 luglio 2025) e per la trasmissione alla Commissione europea dei documenti chiusura (dal 15 febbraio 2025 al 15 febbraio 2016), sono in corso le operazioni di chiusura del PO FESR 2014/2020 riguardanti:

- a) ultimazione delle rendicontazioni da parte dei beneficiari, con l’acquisizione di tutti i documenti comprovanti le spese;
- b) certificazione delle spese ed invio dell’ultima domanda di pagamento alla Commissione europea;
- c) invio dei Conti di chiusura e del Rapporto di Attuazione Finale alla Commissione europea entro il 15 febbraio 2026.

I target di spesa sono stati raggiunti, assicurando il pieno utilizzo delle risorse ed il raggiungimento degli obiettivi programmati.

Parallelamente al POR FESR, trova attuazione il Programma operativo complementare (POC) Basilicata 2014/2020 che concorre al perseguimento delle medesime finalità strategiche del POR FESR Basilicata 2014/2020 in funzione del rafforzamento degli interventi della programmazione comunitaria e ai fini del maggiore impatto degli interventi operativi e dell’efficiente esecuzione finanziaria, anche attraverso la tecnica dell’overbooking.

La Regione Basilicata ha aderito al POC ad ottobre 2018 a seguito della modifica del POR FESR Basilicata 2014/2020 (Versione 4.3). L’ultima versione vigente del POC è stata approvata con D.G.R. n. 895 del 19 dicembre 2023 avente ad oggetto “*POC Basilicata 2014/2020 - Delibera CIPE n. 71/2018 - DGR n. 671/2022 – Presa d’atto della condivisione della modifica da parte del Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud della Presidenza del Consiglio dei Ministri*”. La dotazione finanziaria del POC Basilicata 2014-2020 è pari a 275.343.780,00 euro.



### Il Programma regionale Basilicata FSE 2014-2020

Il P.O.R. FSE Basilicata 2014-2020, approvato con Decisione di adozione C (2014) 9882 final del 17.12.2014, è stato oggetto di alcune modifiche, approvate dalla Commissione Europea finalizzate da un lato, a conferire maggiore coerenza al quadro complessivo degli indicatori di output e di risultato nonché dei relativi target e, dall'altro, a sancire l'attribuzione della riserva di performance. Al fine di mitigare gli effetti negativi della pandemia sul Programma Operativo, sono state effettuate tre ulteriori riprogrammazioni, l'ultima approvata con decisione C (2023) 7565 final del 6 novembre 2023.

La dotazione finanziaria iniziale del programma pari ad € 289.624.168 ha subito, per effetto dell'applicazione del tasso di cofinanziamento al 100%, negli anni contabili 2020-2021 e 2021-2022, una riduzione della dotazione complessiva, ricalcolata in € 221.844.592,31. Tale riduzione non si è applicata alla quota comunitaria (pari al 50% del programma) che è rimasta sostanzialmente invariata, ma esclusivamente alle risorse a carico del Fondo di Rotazione cui è stata attribuita una differente destinazione. Per effetto del comma 3 dell'articolo 242 del DL 34/2020, difatti, tali quote unitamente alle spese sostenute per le misure emergenziali anticipate dallo Stato e rendicontate dall'Autorità di Gestione (comma 2 dell'articolo 242 del DL 34/2020) alimenteranno le riprogrammazioni del Programma Operativo Complementare regionale 2014-2020 esistente. L'apporto di competenza del Fondo Sociale sarà di circa 80 milioni di euro.

### Il Piano di sviluppo e coesione 2021-2027

La programmazione del Fondo per lo Sviluppo e la Coesione (FSC) per il periodo 2021-2027 è ricompresa nell'Accordo per la Coesione sottoscritto il 25 marzo 2024 tra la Regione Basilicata e la Presidenza del Consiglio dei Ministri, la cui dotazione finanziaria è stata assentita dalla delibera CIPESS n. 16 del 23 aprile 2024.

La progettualità proposta dalla Regione Basilicata, ai fini dell'Accordo per la Coesione, risulta coerente oltre che con gli strumenti di programmazione europei e nazionali, anche con i seguenti strumenti di programmazione regionale:

- Piano Strategico Regionale 2021-30, di cui alla L.R 1/2022;
- Programma Regionale Basilicata FESR FSE+ 2021-2027 e Complemento Regionale per lo Sviluppo Rurale (CSR) del P. S. P. 2023/2027 per la Regione Basilicata, resi esecutivi dalla Commissione europea.

Sulla base di questo quadro programmatorio, e a valle di una ricognizione finalizzata a ricostruire lo stato dell'arte dell'impiego delle risorse già assegnate, la proposta è ispirata alle seguenti priorità regionali:

- intervenire in modo sistematico per contrastare il declino demografico, che sta assumendo rischi di irreversibilità in molte aree della Basilicata, come metapriorità che ispira a sua volta tutte le altre



- priorità identificate;
- rafforzare la competitività delle imprese già insediate sul territorio regionale e favorire la localizzazione in Basilicata di nuove imprese;
  - tutelare e salvaguardare il territorio, al fine di trasmettere alle giovani generazioni patrimoni integri e non compromessi;
  - migliorare la vivibilità dei territori, intervenendo sulle infrastrutture stradali, sulla mobilità e sui servizi sostenibili e sulla riqualificazione urbana;
  - accelerare la transizione ecologica ed energetica, attraverso interventi riguardanti la tutela e la valorizzazione delle risorse ambientali, paesaggistiche ed energetiche, tenendo ben presente la centralità che rivestono le risorse idriche;
  - adeguare l'offerta di infrastrutture e attrezzature sanitarie alle effettive esigenze della domanda;
- Nella tabella che segue si riporta la distribuzione degli interventi infrastrutturali per area tematica.

Area Tematica	n. interventi	Finanziamento FSC (€)
01.RICERCA E INNOVAZIONE	2	35.565.726,26
03.COMPETITIVITÀ IMPRESE	2	67.700.000,00
04.ENERGIA	4	66.994.414,34
05.AMBIENTE E RISORSE NATURALI	10	138.829.177,48
06.CULTURA	4	10.063.000,00
07.TRASPORTI E MOBILITÀ	21	199.144.415,60
08.RIQUALIFICAZIONE URBANA	13	134.021.059,23
10.SOCIALE E SALUTE	3	48.273.909,40
11.ISTRUZIONE E FORMAZIONE	2	8.206.960,00
12.CAPACITÀ AMMINISTRATIVA	1	20.000.000,00
<b>Totale complessivo</b>	<b>62</b>	<b>728.798.662,31</b>

#### 2.1.4 La generazione di "Valore pubblico"

Lo strumento innovativo di programmazione di attività e organizzazione introdotto dalla normativa evidenzia, quindi, come l'integrazione dei piani e programmi sia funzionale alla generazione del valore pubblico. Sulla base delle analisi di contesto vanno poi definiti gli Obiettivi di Valore Pubblico finalizzati a generare benessere complessivo nei diversi ambiti di azione dell'Ente e a produrre, quindi, impatti positivi in ambito economico sui soggetti dell'economia (altre istituzioni, imprese, terzo settore, ecc.) e sulle condizioni economiche dei cittadini, in ambito ambientale, in ambito sociale ed anche in termini di tutela della salute e di potenziamento del sistema sanitario.



Quindi, la base della “Piramide del Valore Pubblico” sono i dipendenti e i dirigenti pubblici, che vanno attratti, selezionati, motivati, fatti crescere, gratificati: solo generando Valore Pubblico interno (per il personale) si potrà creare Valore Pubblico esterno (per utenti e stakeholder).

La generazione del Valore Pubblico segue la logica della Piramide del Valore Pubblico (proposta dal Prof. Enrico Deidda Gagliardo, Fig. 1) che alla base riporta lo stato di salute delle risorse interne alla Regione (umane, finanziarie, digitali, ecc.), quale fattore prodromico al raggiungimento delle performance organizzativa e individuale di efficienza ed efficacia, dalle quali scaturiscono gli obiettivi strategici istituzionali. La creazione di Valore Pubblico Esterno dipende dal miglioramento delle performance che, a sua volta, dipende dal miglioramento della salute delle risorse dell'Amministrazione. Tutto ciò favorisce la spinta per la creazione di impatti di Valore Pubblico Esterno. La Piramide del Valore Pubblico, funziona secondo una logica di generazione e misurazione progressiva del valore, partendo dalla base, salendo di livello in livello. Il Valore Pubblico che si genera alimenta, a sua volta, la generazione di ulteriore valore, innescando così un ciclo che, al compimento di ogni rotazione, restituisce un effetto migliorativo rispetto al valore di partenza.

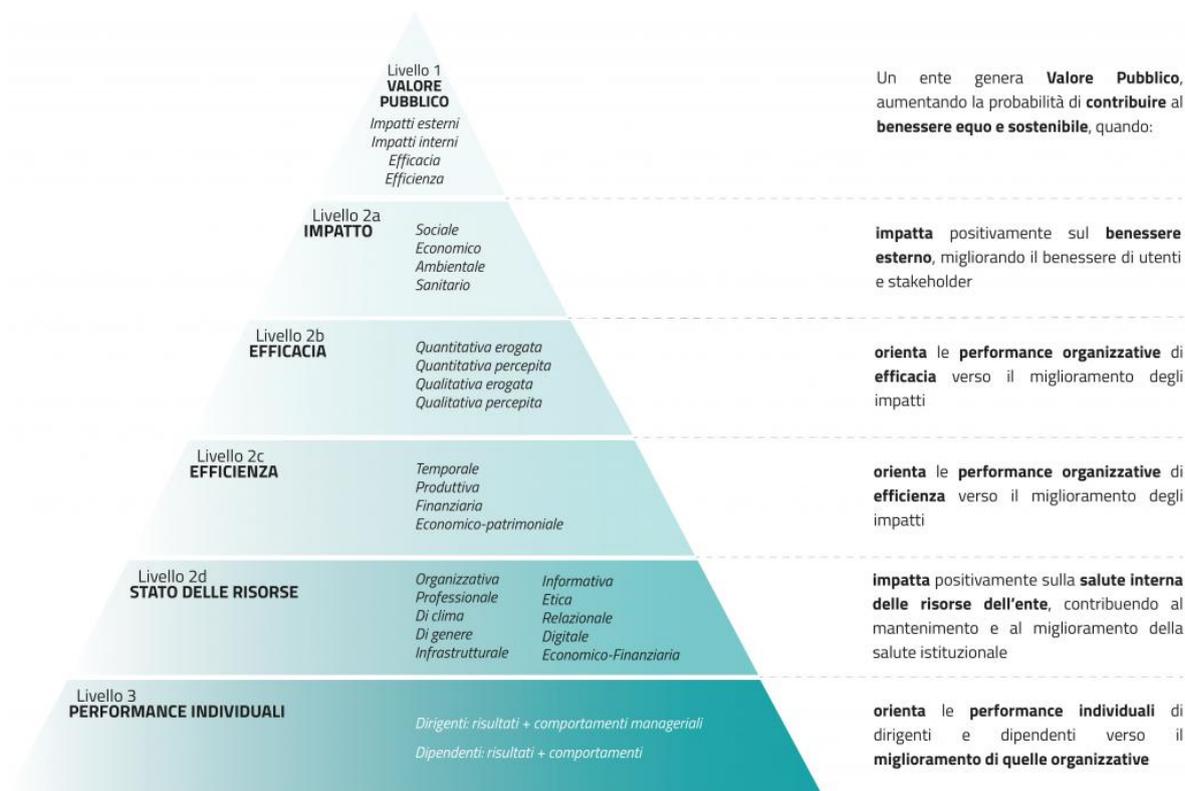


Fig. 1 - Piramide del Valore Pubblico - Deidda Gagliardo E. (2024)

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



È peraltro necessario, nella elaborazione degli obiettivi di valore pubblico e al fine della valutazione dei risultati conseguiti dall'amministrazione, il coinvolgimento, mediante specifici percorsi partecipativi, dei cittadini, veri destinatari delle azioni dell'ente.

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

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

#### La digitalizzazione e la semplificazione amministrativa

Il D.L. 18 ottobre 2012, n. 179 all'articolo 9, comma 7, stabilisce che le Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono obbligate a pubblicare, con cadenza annuale, gli obiettivi di accessibilità nel proprio sito web. Le modalità per ottemperare a tale obbligo vengono evidenziate nel vigente piano triennale per l'informatica e l'ICT nella PA.

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

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

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

1. la conclusione del percorso di infrastrutturazione della rete in fibra che oggi consente alla pubblica amministrazione, a tutti i cittadini e alle imprese del territorio di disporre di connettività in banda larga e ultra-larga;
2. l'avvio di un percorso di convergenza del patrimonio informativo della pubblica amministrazione



locale su un datacenter unitario, con effetti positivi in termini di cybersecurity, costi e qualità dei servizi. In tale contesto, la Regione Basilicata intende innalzare i livelli di *cybersecurity anche attraverso l'uso* dell'Intelligenza Artificiale per assicurare e garantire la resilienza, *privacy*, correttezza ed affidabilità, ovvero un cyberspazio più sicuro anche in coerenza con le linee guida internazionali sulla sicurezza dell'Intelligenza Artificiale;

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

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

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

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

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

1. Concessione di area demaniale
2. Nulla-osta idraulico
3. Autorizzazione provvisoria
4. Autorizzazione idraulica



5. Autorizzazioni impianti rifiuti
6. Presa d'atto
7. Verifiche di conformità
8. Autorizzazioni aree naturali
9. Segnalazione Alberi Monumentali
10. Rateizzazione e/o trasmissione memoria difensiva
11. Autorizzazione paesaggistica
12. Autorizzazioni
13. Valutazioni

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

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

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

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

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

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

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

Al fine di favorire la conoscenza e l'utilizzo del patrimonio informativo detenuto per finalità istituzionali nelle banche dati a loro riferibili nonché la condivisione dei dati con i soggetti che hanno diritto di accedervi in attuazione dell'articolo 50 del CAD per la semplificazione degli adempimenti dei cittadini e delle imprese la Regione ha aderito alla Piattaforma Digitale Nazionale Dati che costituisce un



elemento ad altissimo impatto innovativo in quanto attraverso la valorizzazione del patrimonio pubblico e l'interoperabilità dei dati offrirà le maggiori opportunità per la generazione di servizi più qualificati, per la Pubblica Amministrazione come per le aziende. Le ricadute economiche che ne potranno derivare sono relevantissime e il PNRR non poteva trascurare questo ambito tra gli interventi a sostegno dell'innovazione tecnologica. Attraverso la PDND, la PA è interoperabile - by design e by default (API-first) - e saranno resi disponibili i dati pubblici, in modalità integrata attraverso processi digitali collettivi, attraverso e-Service - API (Application Programming Interfaces) che garantiranno la condivisione di dati e processi, la certificazione e il loro continuo aggiornamento.

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

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

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

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

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

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

Sul tema dell'accessibilità dei servizi digitali dell'amministrazione, la Regione nel corso del 2024 ha ultimato la reingegnerizzazione del Sito Istituzionale e del portale della Trasparenza utilizzando soluzioni moderne e rispondenti pienamente alla normativa sull'accessibilità. Inoltre, con la sottoscrizione dell'Accordo di collaborazione con l'AgID ed il DTD, per il miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali, relativo alla Misura 1.4.2 del PNRR "Citizen Inclusion", l'Amministrazione ha avviato un percorso condiviso con le altre pubbliche Amministrazioni Locali finalizzato alla promozione dell'accessibilità digitale riconoscendo l'importanza di un web inclusivo che permetta a tutti i cittadini di accedere alle informazioni e ai servizi online senza barriere.

Il progetto si articola su tre linee di intervento che prevedono un coinvolgimento esteso a tutta la Pubblica Amministrazione locale.

Gli obiettivi sono:

- Assicurare la copertura di almeno il 50% del fabbisogno di tecnologie assistive e software per i



lavoratori con disabilità all'interno dell'amministrazione regionale;

- Erogare formazione al territorio con focus specifici in tema di accessibilità;
- Ridurre del 50% il numero delle tipologie di errore su almeno 2 servizi digitali.

A tal fine è stata realizzata una piattaforma dedicata denominata [Basilicata accessibile](#).

Infine, viene effettuata regolarmente un'attività di monitoraggio, accompagnata da test di usabilità per i servizi fruibili sui siti regionali, nell'ottica di individuare azioni correttive per rendere i siti fruibili a tutti i cittadini, in particolare ultrasessantacinquenni e a quelli che hanno delle disabilità.

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

L'eliminazione delle barriere architettoniche si realizza attraverso:

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

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

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



una riduzione della capacità lavorativa superiore al 74% o, per i minori, la impossibilità a svolgere i compiti della propria età.

## 2.2 Performance

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

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

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

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

La programmazione degli obiettivi di performance è stata sviluppata sulla base del Documento Economico Finanziario Regionale (D.E.F.R.) 2024-2026<sup>2</sup>, approvato con D.C.R. n. 647 del 23/01/2024, e della L.R. 7 febbraio 2024, n. 4 relativa al Bilancio di Previsione Finanziario per il triennio 2024-2026, nelle more dell'approvazione del D.E.F.R. per il triennio 2025-2027 e del Bilancio di Previsione Finanziario 2025-2027.

La programmazione tiene conto, inoltre, della pianificazione strategica regionale il cui strumento principale è rappresentato dal Piano Strategico Regionale approvato con L.R. 1/2021.

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

<sup>2</sup> <https://www.amministrazionetrasparente.regione.basilicata.it/at/documenti-di-programmazione-economico-finanziario/>



L'elaborazione della sezione della performance del PIAO attiene alla prima fase e cioè a quella della programmazione.

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



### 2.2.1 Obiettivi di valore pubblico

Gli obiettivi di valore pubblico individuati per il triennio 2025-2027, ai quali la programmazione della performance è correlata, presentano una sostanziale continuità con quelli del triennio precedente e sono prevalentemente correlati agli obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals- SDGs), contenuti nell'Agenda 2030 dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite.

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

Gli obiettivi di valore pubblico programmati dall'amministrazione regionale, collegati all'Agenda 2030, sono finalizzati a generare impatti positivi per la collettività in vari ambiti (ambientale, sociale, economico, sanitario, educativo). La valutazione in merito al conseguimento di ciascun obiettivo è affidata ad uno o più indicatori che prevalentemente fanno riferimento alle misure statistiche degli SDGs e al sistema ISTAT per la misurazione del benessere equo e sostenibile (BES).

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

Negli allegati al presente documento sono invece consultabili, suddivisi per direzioni, i logframe completi della programmazione che dalle priorità strategiche e dagli obiettivi di valore pubblico, si strutturano in obiettivi strategici triennali e operativi annuali di performance.





Obiettivi di valore pubblico	Impatto	Indicatori ISTA BES e SDGs	Target 2025-2027	Obiettivi Agenda 2030
Digitalizzazione e innovazione, sicurezza, trasparenza e partecipazione dei cittadini	sociale istituzionale	Famiglie con connessione a banda larga fissa e/o mobile (ISTAT SDG 2024)	↑	 
		Interazione con la PA mediante sito internet per ottenere informazioni (ISTAT - Aspetti della vita quotidiana 2022)	↑	
Digitalizzazione, semplificazione e rafforzamento della capacità amministrativa regionale	sociale istituzionale	Partecipazione alla formazione continua (ISTAT BES 2023)	↑	 
Ottimizzare la capacità di resilienza del comparto sanità, tutelando maggiormente i soggetti in condizioni di fragilità	sanitario-gestionale	Speranza di vita in buona salute alla nascita - Numero di anni (Istat BES 2023)	↑	  
Promuovere azioni mirate a supportare gli enti locali e del terzo settore nell'implementare interventi a favore delle persone in condizioni di vulnerabilità come: anziani, persone con disabilità, non autosufficienti, famiglie a basso reddito, vittime di violenza di genere, minori, garantendo loro accesso equo ai servizi sociali e sanitari	sociale	Popolazione a rischio povertà o esclusione sociale (ISTAT)	→	  
Garantire l'accessibilità equa e universale alle cure sanitarie, riducendo le barriere economiche, sociali e organizzative che portano i cittadini a rinunciare alle cure, al fine di migliorare il benessere e la qualità della vita della popolazione	sociale-sanitario	Percentuale di riduzione della popolazione residente nel territorio lucano che rinuncia a curarsi (ISTAT, dati sanitari regionali)	↓	
Incentivare lo sviluppo turistico e la partecipazione dei cittadini alle iniziative culturali	socio-economico	Partecipazione culturale fuori casa (Istat BES 2023)	↑	 
Sviluppo di una filiera agroalimentare sostenibile	ambientale	Percentuale di stock ittici entro livelli biologicamente sostenibili (ISTAT SDGs 2024 %)	↑	   
		Quota di superficie agricola utilizzata (SAU) investita da coltivazioni biologiche (ISTAT SDG 2.4.1 - anno 2018, %)	↑	
		Fertilizzanti distribuiti in agricoltura (fonte: Rapporto ASviS 2024 - anno 2022, Kg/ha)	↓	
		Prodotti fitosanitari distribuiti in agricoltura (ISTAT SDG 2.4.1 - anno 2018, Kg/ha)	↓	
	paesaggistico-culturale	Diffusione delle aziende agrituristiche (ISTAT BES 9.8 - anno 2020, numero di aziende agrituristiche per 100 Km2)	↑	
	socio-occupazionale	Tasso di occupazione (percentuale di occupati di 20-64 sulla popolazione di 20-64 anni) (ISTAT BES 3.1 - anno 2021, %)	↑	



Gestione responsabile e consapevole del Patrimonio Forestale, quale serbatoio di biodiversità e di contrasto ai cambiamenti climatici da tramandare alle future generazioni	ambientale	Preoccupazione per la perdita di biodiversità (ISTAT BES 10.21- anno 2021, % di persone di 14 anni e più che ritengono l'estinzione di specie vegetali/animali tra le 5 preoccupazioni ambientali prioritarie)	↓	
		Preoccupazione per i cambiamenti climatici (ISTAT BES 10.19- anno 2021, % di persone di 14 anni e più che ritengono il cambiamento climatico o l'aumento dell'effetto serra e il buco dell'ozono tra le 5 preoccupazioni ambientali prioritarie)	↓	
	paesaggistico	Impatto degli incendi boschivi (ISTAT bes 9.7 - anno 2020, superficie forestale (boscata e non boscata) percorsa dal fuoco per 1.000 Km2)	↓	
		Coefficiente di boscosità (ISTAT SDG 15.1.1 - (elaborazioni ISPRA su dati FAO e ISTAT su dati INFC, 2015, %)	↑	
Miglioramento della qualità dell'aria	socio-ambientale	Emissioni di CO2 e altri gas climalteranti (Istat BES 10.1)	↓	
Miglioramento della qualità ambientale	socio-ambientale	mq verde urbano / n. abitanti (Istat BES 10.12)	↑	
	socio-economico-ambientale	Dispersione da rete idrica comunale: Percentuale del volume complessivo delle perdite idriche totali nelle reti comunali di distribuzione dell'acqua potabile (differenza tra volume immesso in rete e volume erogato autorizzato) sul totale dell'acqua immessa (Istat BES 10.8)	↓	
		Siti contaminati: Incidenza dei siti di interesse nazionale (Sin) e dei siti di competenza delle Regioni sulla superficie territoriale, valori per 1.000 (Istat BES 10.11)	↓	
Rendere le città sicure, durature e sostenibili, promuovendo azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico, per proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre	socio-ambientale	Soddisfazione per la situazione ambientale: % di persone di 14 anni e più molto o abbastanza soddisfatte della situazione ambientale (area, acqua, rumore) della zona in cui vivono (Istat, Indagine aspetti della vita quotidiana)	→	
Benessere ambientale ed economico	sociale, economico, ambientale	Popolazione esposta al rischio di frane (Percentuale di popolazione residente in aree con pericolosità da frana elevata e molto elevata, individuate sulla base della Mosaicatura nazionale ISPRA dei Piani di assetto idrogeologico (PAI) e dei relativi aggiornamenti (ISTAT BES 2022)	↓	
		Spesa corrente dei Comuni per la cultura (ISTAT BES 2022)	↑	
		Soddisfazione per la situazione ambientale (ISTAT BES 2022)	↑	



Benessere sociale e sviluppo economico	sociale economico	Grave deprivazione abitativa (Percentuale di persone che vivono in abitazioni sovraffollate e che presentano almeno uno tra i seguenti tre problemi: a) problemi strutturali dell'abitazione (soffitti, infissi, ecc.); b) non avere bagno/doccia con acqua corrente; c) problemi di luminosità (ISTAT BES 2022)	↓	
		Difficoltà di accesso ad alcuni servizi (Percentuale di famiglie che dichiarano molta difficoltà a raggiungere tre o più servizi essenziali (farmacie, pronto soccorso, ufficio Postale, polizia, carabinieri, uffici comunali, asilo nido, scuola materna, scuola elementare, scuola media inferiore, negozi di generi alimentari, mercati, supermercati). L'indicatore è calcolato come media triennale (ISTAT BES 2022)	↓	
		Utenti assidui dei mezzi pubblici (Percentuale di persone di 14 anni e più che utilizzano più volte a settimana i mezzi di trasporto pubblici (autobus, filobus, tram all'interno del proprio comune; pullman o corriere che collegano comuni diversi; treno) (ISTAT BES 2022)	↑	
		Soddisfazione per i servizi di mobilità (ISTAT BES 2022)	↑	
Favorire lo sviluppo tecnologico e la ricerca scientifica attraverso partnership pubblico-privato, al fine di elevare il livello di innovazione e competitività del sistema imprenditoriale sui mercati nazionali e internazionali	innovazione Sviluppo Ricerca	Spesa per la ricerca e sviluppo (ISTAT, Asvis 2022)	↑	
Contrasto alla disoccupazione, al disagio giovanile e alla crisi delle imprese anche attraverso l'implementazione di percorsi di istruzione e formazione professionale in linea con le innovazioni della normativa di settore	educativo-occupazionale	Tasso di disoccupazione (ISTAT - SDGs 2024)	↓	
Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento permanente per tutti	educativo-formativo	Percentuale di giovani tra 18 e 24 anni che hanno al massimo la licenza media (Dispersione scolastica 18-24) (ISTAT) - Dispersione scolastica (anni 18-24) (Fonte INVALSI)	↓	
Aumento dei soggetti che praticano l'attività sportiva per migliorare il loro stile di vita	sociale	Persone che praticano l'attività sportiva 66,2% - Rapporto ISTAT 2022 (Sport/Attività fisica/Sedentarietà)	↑	
Incentivare lo sviluppo turistico e la partecipazione dei cittadini alle iniziative culturali	socio-economico	Partecipazione culturale fuori casa (Istat BES 2023)	↑	



### 2.2.2 Organizzazione

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

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

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

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

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



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

La Giunta della Regione Basilicata è composta da cinque assessori e dal presidente.

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

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

Con riguardo al descritto assetto organizzativo è necessario dare conto dell'avvio, con la nuova legislatura regionale, di una fase di riorganizzazione amministrativa partita con l'approvazione del regolamento n. 4 dell'11 ottobre 2024, modificativo del precedente regolamento regionale n. 1/2021. Le modifiche approvate sono volte a perfezionare l'assetto organizzativo esistente nell'ottica del rafforzamento e della maggiore efficienza delle strutture amministrative della Giunta regionale, in coerenza con l'assegnazione delle deleghe attribuite agli Assessori della Giunta regionale.



Gli interventi di modifica di maggiore rilievo prevedono la soppressione della Stazione Unica Appaltante Basilicata come Direzione Generale, le cui funzioni vengono inglobate in altra Direzione Generale, e la soppressione della Direzione Generale Risorse Umane Organizzazione e Affari Generali, le cui competenze sono previste in capo alla Direzione Generale di nuova istituzione “Presidenza della Giunta e programmazione strategica”. Al fine di dotare la Regione di una struttura dedicata all’implementazione delle azioni regionali per la razionalizzazione, ottimizzazione e programmazione delle infrastrutture digitali, dei servizi e sistemi digitali e della sicurezza informatica in coerenza con le norme europee e nazionali in materia, viene inoltre istituita la “Direzione Generale Amministrazione digitale”. Il numero degli Uffici Speciali viene ridotto a sole due strutture, ovvero l’Avvocatura regionale e l’Autorità di Audit dei fondi SIE. Le funzioni degli Uffici Speciali soppressi vengono attestate alla Direzione generale Presidenza della Giunta e programmazione strategica, eccetto per la materia della Protezione civile, attestata alla Direzione per le infrastrutture e la mobilità sostenibile, e la materia dell’Amministrazione digitale, attestata alla Direzione generale Amministrazione digitale. La concreta operatività del descritto riassetto ordinamentale è connessa all’emanazione dei provvedimenti di conferimento dei nuovi incarichi di direzione delle strutture dirigenziali in attuazione del regolamento n. 4/2024. Il percorso amministrativo alla data della redazione del presente documento è in corso; la sua effettiva operatività comporterà un aggiornamento della programmazione della performance.

### **2.2.3 Il quadro delle risorse**

Per quanto attiene alle risorse umane si rinvia al paragrafo *Organizzazione e personale* del capitolo “Contesto Istituzionale” del DEFR.

Per quanto riguarda le risorse finanziarie, si riportano di seguito la tabella e il grafico che sintetizzano gli stanziamenti relativi al bilancio vigente.

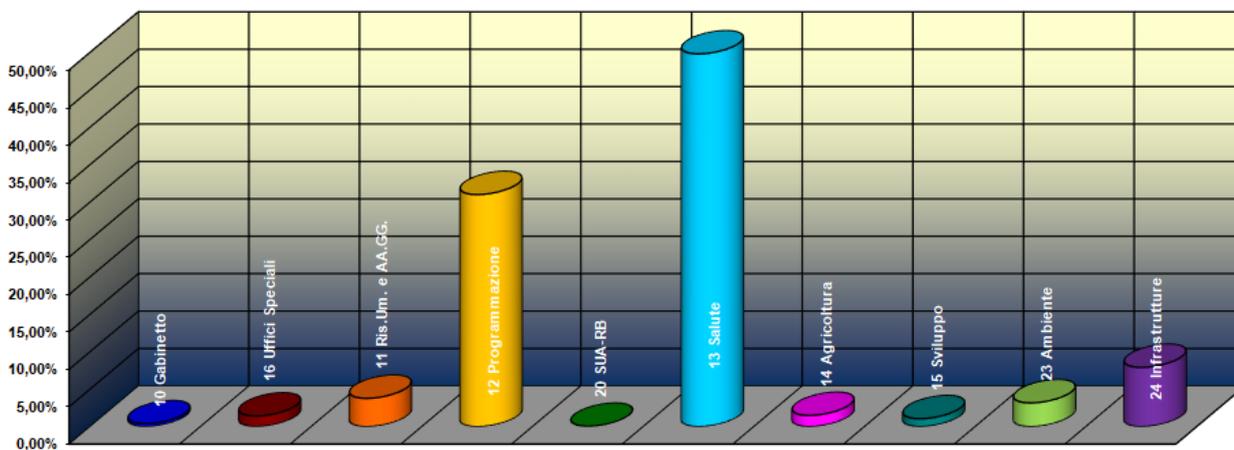
Si precisa che tutte le analisi sulle risorse regionali sono state svolte considerando le stesse al netto delle partite di giro.



## STANZIAMENTO RISORSE PER DIREZIONE

DIREZIONI		% ASSORB. RISORSE DA STANZIATO	STANZIATO
10	Gabinetto	0,38%	€ 8.733.500,00
16	Uffici Speciali	1,41%	€ 32.619.430,93
11	Ris.Um. e AA.GG.	3,77%	€ 86.996.298,34
12	Programmazione	31,00%	€ 715.730.006,79
20	SUA-RB	0,03%	€ 785.000,00
13	Salute	49,80%	€ 1.149.802.600,07
14	Agricoltura	1,49%	€ 34.343.780,10
15	Sviluppo	1,05%	€ 24.152.299,41
23	Ambiente	3,16%	€ 72.983.658,00
24	Infrastrutture	7,91%	€ 182.544.165,91
<b>TOTALE GIUNTA REGIONALE</b>			<b>€ 2.308.690.739,55</b>

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



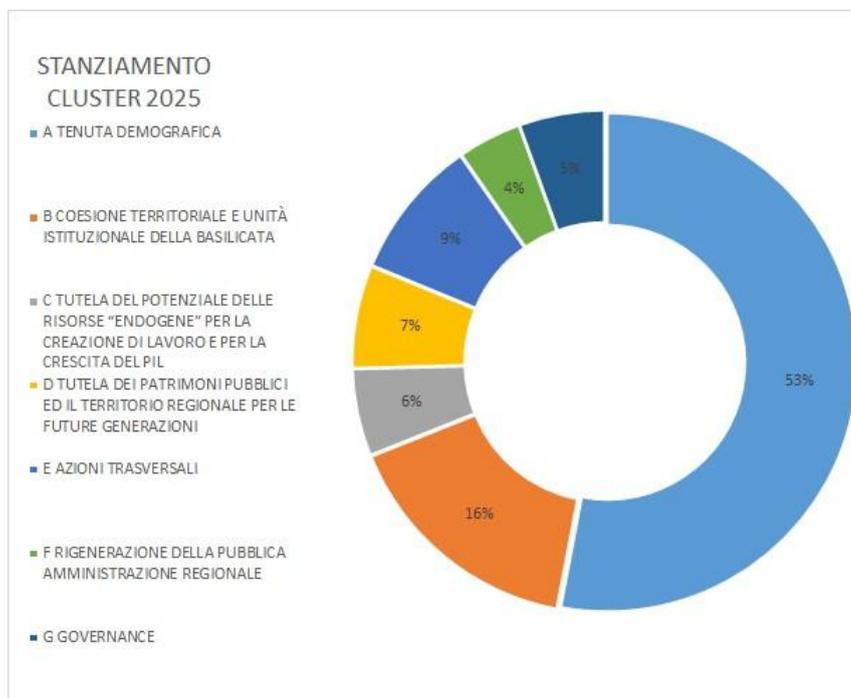


### 2.2.4 La programmazione triennale e annuale

Le direzioni e gli uffici hanno elaborato gli obiettivi di valore pubblico ed il collegamento con gli obiettivi strategici triennali, in coerenza con i Cluster e le Azioni contenute nel Piano Strategico Regionale, e con i contenuti del Documento Economico Finanziario Regionale (D.E.F.R.) 2024-2026, approvato con D.C.R. n. 647/2024, nelle more dell'approvazione del D.E.F.R. 2025-2027

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

CLUSTER/LINEA STRATEGICA		STANZIAMENTO 2025
A	TENUTA DEMOGRAFICA	€ 1.196.445.944,82
B	COESIONE TERRITORIALE E UNITÀ ISTITUZIONALE DELLA BASILICATA	€ 360.431.214,27
C	TUTELA DEL POTENZIALE DELLE RISORSE "ENDOGENE" PER LA CREAZIONE DI LAVORO E PER LA CRESCITA DEL PIL	€ 127.269.004,49
D	TUTELA DEI PATRIMONI PUBBLICI ED IL TERRITORIO REGIONALE PER LE FUTURE GENERAZIONI	€ 150.321.595,45
E	AZIONI TRASVERSALI	€ 205.945.238,44
F	RIGENERAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE REGIONALE	€ 93.197.357,20
G	GOVERNANCE	€ 124.574.784,43



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



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

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

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

Con riferimento alla programmazione annuale il Sistema regionale di misurazione e valutazione della performance in uso prevede la individuazione, da parte del Comitato di coordinamento dei direttori generali, di obiettivi organizzativi trasversali e di salute organizzativa; per l'annualità 2025 sono stati confermati quelli già stabiliti per il ciclo della performance 2024.

Essi hanno carattere trasversale e intersettoriale e si inquadrano negli ambiti della semplificazione, del rafforzamento del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, della salute organizzativa, fra i quali costituiscono elementi di raccordo.

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

*Obiettivi organizzativi trasversali e di salute organizzativa*

Ambito	Soggetti interessati	Obiettivo	Peso	Indicatori	target	fonte di verifica
Semplificazione	Utenti interni, Organismi di controllo	Rispetto degli adempimenti relativi al ciclo di gestione della performance	15% (nell'ambito della performance operativa della dirigenza)	Ritardo medio in riferimento al compimento delle azioni necessarie al ciclo della performance	inferiore a 3 gg.	Piattaforma informatica della performance
Rafforzamento del sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza	Utenti interni, RPCT, Organismi di controllo	Rispetto degli adempimenti relativi alla Prevenzione della corruzione e alla Trasparenza	5% (nell'ambito della performance operativa della dirigenza)	Redazione e trasmissione, entro il 30/11, al RPCT del report sulle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza attuate	n.1 report redatto e trasmesso entro il 30 nov.	Atti del RPCT



Salute organizzativa	Utenti interni Organismi di controllo	Rispetto dei tempi di pagamento e delle fatture commerciali ai sensi dell'art. 4bis del D.L. 13/2023 conv. in L. 41/2023	30% (nell'ambito della performance organizzati va della dirigenza)	Ritardo nei pagamenti delle fatture secondo quanto indicato nella circolare della Direzione Generale per la programmazione e gestione delle risorse strumentali e finanziarie (approvata con D.G.R. n.380/2024)	Si/no	Sito web – amministrazione trasparente
----------------------	--	--	--	---	-------	--



### **2.2.5 Obiettivi strategici triennali e obiettivi operativi annuali collegati al valore pubblico**

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

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

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

### **2.2.6 Dalla performance organizzativa alla performance individuale**

*Il ciclo di gestione della performance secondo la metodologia del Sistema di Misurazione e Valutazione*

Con D.G.R. n.178/2024 la Giunta ha approvato l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione per l'annualità 2024, confermato anche per il 2025.

Con tale sistema sono stati introdotti alcuni elementi nuovi, fra i quali una disciplina per il rilevamento del "gradimento dell'utenza esterna", quale elemento di valutazione della performance organizzativa dei direttori generali e della dirigenza (con un peso pari al 5% dell'intera performance organizzativa), in recepimento della normativa vigente nonché delle linee guida emanate in materia dalla Funzione Pubblica.

Anche per il 2025 costituisce elemento di valutazione la realizzazione di indagini di customer satisfaction e la pubblicazione degli esiti delle stesse (target si/no).

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

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

Performance organizzativa

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

Nel caso della dirigenza è strutturata in più componenti:

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

A partire dal 2024 è stato introdotto un ulteriore fattore di performance organizzativa per i D.G. e i dirigenti rappresentato dal rispetto dei tempi di pagamento e delle fatture commerciali ai sensi dell'art. 4bis del D.L. 13/2023 conv. in L. 41/2023, calcolato secondo le specifiche approvate con D.G.R. n.380/2024. A tale fattore è attribuito un peso pari al 30% dell'intera performance organizzativa.

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

Performance individuale

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

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

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



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

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

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

Gli obiettivi organizzativi per l'annualità 2025 sono caratterizzati secondo i seguenti elementi:

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

Ai fini dell'attuazione della sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2025/2027 e del rispetto degli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia, è stata assegnata a ciascuna struttura la seguente azione:

- predisposizione e trasmissione al RPCT entro il 30 novembre 2025 del report delle misure di prevenzione attuate per il 2025, secondo il format fornito dalla struttura di supporto al RPCT.

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

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

L'obiettivo riguarda il rispetto dei tempi e delle scadenze nello svolgimento delle azioni necessarie al compimento del ciclo della performance 2025 e della chiusura del ciclo 2024.

Le azioni considerate sono le seguenti:

- espletamento delle procedure valutative del personale dirigente e non dirigente per l'annualità 2024;
- redazione dei monitoraggi per l'annualità 2025;
- adempimenti per l'eventuale aggiornamento del PIAO 2025/2027.

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



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

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



### **2.2.7 L'attività di monitoraggio della performance**

L'attività di monitoraggio della performance avviene con periodicità trimestrale, in modalità online.

Essa consente la produzione di report i cui destinatari sono i dirigenti e di direttori generali.

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

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

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

Allegati tecnici:

- AP1 - Obiettivi di valore pubblico e performance;
- AP2 - Elenco centri costo/centri di responsabilità;
- AP3 - Elenco obiettivi strategici e operativi.



## 2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza

### Premessa

Il presente documento definisce per il triennio 2025/2027 la strategia di prevenzione della corruzione regionale, in coerenza con il quadro normativo vigente e sulla base degli obiettivi strategici stabiliti dalla Giunta regionale con delibera n. 7/2025, nonché delle disposizioni del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (delibera ANAC n. 7/2023 e dell'Aggiornamento 2023 (delibera n. 605/2023). La presente programmazione si pone in continuità con i precedenti piani ed è tesa al progressivo allineamento alle prescrizioni degli indirizzi contenuti nei piani nazionali anticorruzione citati.

L'elaborazione del documento ha previsto la previa effettuazione della procedura di consultazione pubblica, avviata il 16 dicembre 2024 con apposito Avviso pubblico con il quale tutti gli interessati interni ed esterni sono stati invitati a far pervenire i propri contributi e/o osservazioni entro il 10 gennaio 2025. A tale data non sono pervenute osservazioni.

### 2.3.1 Strategia regionale per la prevenzione della corruzione

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

In ossequio all'art. 1, comma 8, della L. 190/2012, la Giunta, con delibera n. 7/2025<sup>3</sup> ha definito le direttrici di sviluppo della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza tenendo conto del quadro normativo e regolatorio di riferimento, ivi compreso il collegamento agli obiettivi di benessere equo e sostenibile dell'Agenda ONU 2030 sui quali impattano, e sulla base dei documenti di programmazione in essere.

In particolare, ha stabilito gli obiettivi strategici esposti nella seguente tabella:

---

<sup>3</sup> Consultabile al link [https://amministrazionetrasparente.regione.basilicata.it/wp-content/uploads/2022/01/DGR\\_7\\_Definizione-degli-obiettivi-strategici-in-materia-di-prevenzione.2025.pdf](https://amministrazionetrasparente.regione.basilicata.it/wp-content/uploads/2022/01/DGR_7_Definizione-degli-obiettivi-strategici-in-materia-di-prevenzione.2025.pdf)



Obiettivi agenda 2030	Obiettivi strategici 2025/2027
	programmare la revisione della mappatura dei processi nel nuovo contesto organizzativo avviato nel corso del 2024 e in fase di completamento, partendo dai processi a rischio alto e medio e con priorità relativa ai processi riguardanti l'utilizzo dei fondi PNRR
	monitorare l'attuazione della disciplina in materia di inconferibilità, incompatibilità e conflitti di interesse approvata con D.G.R. n.803/2024
	verificare l'aggiornamento della misura generale in materia di divieto di pantouflage ex art. art. 53, con 16-ter, d.lgs. 165/2001 alla luce delle nuove Linee guida Anac approvate con delibera n. 493 del 25 settembre 2024
	proseguire la formazione del personale sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza con una particolare attenzione ai temi della mappatura dei processi, analisi dei rischi corruttivi e individuazione delle misure di prevenzione della corruzione
	avviare il graduale adeguamento della Sezione Amministrazione Trasparente alle nuove indicazioni di cui alla delibera Anac n. 495 del 25 settembre 2024, recante "Approvazione di 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto - Messa a disposizione di ulteriori schemi."
 	proseguire l'attività di impulso e controllo sugli enti vigilati per la corretta osservanza della normativa sulla prevenzione della corruzione e della trasparenza
	assicurare l'attività di aggiornamento semestrale del registro degli accessi nelle diverse tipologie (accesso documentale, civico e generalizzato), nonché l'attività di supporto e consulenza a favore delle strutture, per ottenere una maggiore consapevolezza nella presa in carico e gestione delle istanze di accesso, anche attraverso il potenziamento del dialogo collaborativo tra cittadini e amministrazione



### **2.3.2 Soggetti coinvolti nella strategia regionale e relativi compiti**

Di seguito si rappresentano i soggetti attori del Sistema di prevenzione della corruzione con le rispettive funzioni e le sinergie intercorrenti tra i medesimi ai fini dell'attuazione di una valida strategia di gestione del rischio e della trasparenza. Il buon successo dell'azione di prevenzione della corruzione è il frutto, infatti, di un'azione coordinata, capace di coinvolgere sia il livello politico che il livello amministrativo nel suo complesso. Alle responsabilità in capo al R.P.C.T. si aggiungono quelle di tutti i dirigenti e dipendenti che, in relazione al proprio livello di responsabilità ed ai compiti svolti, sono chiamati a collaborare ed assumersi le rispettive responsabilità. L'attività del R.P.C.T. è, infatti, strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione dell'amministrazione.

#### Organo di indirizzo politico

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

- nomina il R.P.C.T.;
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e della sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO;
- riceve segnalazioni dello stesso R.P.C.T. su eventuali disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza;
- adotta il codice di comportamento dei dipendenti della Giunta e detta indirizzi applicativi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

#### Responsabile della Prevenzione della Corruzione e trasparenza (RPCT)

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

- elabora la proposta di P.T.P.C.T./sezione rischi corruttivi, che deve essere adottata dall'organo di indirizzo politico;
- definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verifica l'efficace attuazione e l'idoneità della sezione rischi corruttivi del PIAO;
- propone modifiche alla sezione rischi corruttivi del PIAO in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- individua il personale da inserire nei percorsi di formazione generici e specifici sui temi dell'etica e della legalità;



- trasmette all'organo di indirizzo politico e all'Organismo indipendente di valutazione, entro il 15 dicembre di ogni anno, una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica sul sito web istituzionale.

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

- vigila sul rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa (art. 15);

- segnala i casi di possibili violazioni al decreto all'A.N.AC., all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini delle funzioni di cui alla L. 215/2004, nonché alla Corte dei conti per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative (art. 15, c. 2);

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

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

- cura la diffusione della conoscenza del Codice di Comportamento dell'amministrazione;

- effettua il monitoraggio annuale sulla sua attuazione;

- provvede a pubblicare sul sito istituzionale e a comunicare all'A.N.A.C. i risultati del monitoraggio.

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

- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente (comma 1);

- assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (comma 1);

- segnala alla Giunta regionale, all'Organismo indipendente di valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (comma 1);

- assicura e controlla la regolare attuazione dell'accesso civico, anche in sede di riesame, sulla base di quanto stabilito dal suddetto decreto, ed in particolare dagli articoli 5 e 5-bis (comma 4).

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

- in caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi le seguenti circostanze: a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il P.T.P.C.T. e di aver osservato le prescrizioni ivi previste; b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del P.T.P.C.T. (art. 1, comma 12, legge n. 190/2012 e s.m.i.);

- in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal P.T.P.C.T., il R.P.C.T. risponde ai sensi dell'articolo 21 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli Uffici le misure da adottare e le relative



modalità e di aver vigilato sull'osservanza del P.T.P.C.T.; la violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal P.T.P.C.T. costituisce illecito disciplinare (art. 1, comma 14, legge n. 190/2012 e s.m.i.);

- nel caso in cui, nello svolgimento della sua attività, riscontri dei fatti che possano avere rilevanza disciplinare deve darne tempestiva informazione al Dirigente preposto all'Ufficio a cui il dipendente è addetto o, se trattasi proprio di Dirigente, al Direttore Generale sovraordinato e all'Ufficio cui è attribuita la competenza in materia di disciplina affinché possa essere avviata, con tempestività, l'azione disciplinare;

- ove riscontri dei fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa, deve presentare tempestiva denuncia alla competente procura della Corte dei conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, legge n. 20 del 1994);

- ove riscontri dei fatti che rappresentano notizia di reato, deve presentare denuncia alla Procura della Repubblica o ad un ufficiale di Polizia Giudiziaria con le modalità previste dalla legge (art. 331 c.p.p.) e deve darne tempestiva informazione all'A.N.A.C.

Secondo quanto riportato nel PNA 2022, a fronte di una temporanea ed improvvisa assenza del RPCT è opportuno che venga nominato un sostituto. Nel P.T.P.C.T. o, per gli enti tenuti all'adozione del PIAO, nell'apposita sezione del PIAO dedicata alle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, vanno predisposte indicazioni per affrontare tale evenienza, prevedendo, ad esempio, una procedura organizzativa interna che, sulla base di criteri prestabiliti, permetta di individuare in modo automatico il sostituto del R.P.C.T. Quando l'assenza si traduce, invece, in una vera e propria vacatio del ruolo di R.P.C.T. è compito dell'organo di indirizzo attivarsi immediatamente per la nomina di un nuovo Responsabile

con l'adozione di un atto formale di conferimento dell'incarico. A garanzia della continuità della funzione, il sostituto per i casi di assenza temporanea del R.P.C.T. viene pertanto individuato nel Responsabile p.t. dell'Ufficio Speciale per il controllo interno di regolarità amministrativa e per il controllo sugli enti ed organismi partecipati. Con riferimento ai requisiti soggettivi del R.P.C.T., in particolare la sussistenza di una condotta integerrima, il PNA 2022 invita le amministrazioni a prevedere nei propri codici di comportamento un dovere informativo in capo al Responsabile circa l'avvio di procedimenti penali o di altro tipo a suo carico. In coerenza con tale raccomandazione, il codice di comportamento regionale, approvato con DGR n. 44 del 2 febbraio 2023, prevede all'art. 11, comma 4, che "il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza è tenuto a segnalare immediatamente all'amministrazione l'avvio di procedimenti penali o di altro tipo che lo vedano coinvolto".

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



### Referenti del R.P.C.T.

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

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

Per gli Uffici di diretta collaborazione i Referenti sono individuati nei Responsabili dei rispettivi Uffici.

In particolare, i Referenti:

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

### Dirigenti d'Ufficio

La normativa vigente prevede in capo al Dirigente poteri di controllo, nonché obblighi di collaborazione e monitoraggio in materia di prevenzione della corruzione; pertanto, tutti i Dirigenti, nell'ambito degli uffici di rispettiva competenza, svolgono attività informativa nei confronti del R.P.C.T., del relativo Referente presso la Direzione generale e dell'Autorità giudiziaria (art. 16 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.; art. 20 del D.P.R. n. 3/1957; artt. 1 e 3 legge n. 20/1994; art. 331 c.p.p.). I dirigenti, altresì,

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



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

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

#### Dipendenti e collaboratori dell’Amministrazione regionale

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

Nello specifico, i dipendenti regionali:

- osservano il Codice di Comportamento dell’amministrazione;
- collaborano al processo di elaborazione e di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nella sezione rischi corruttivi e trasparenza;
- segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6-bis legge n. 241/1990 e s.m.i.; artt. 6, comma 2, art. 7 del D.P.R. n. 62 del 2013, art. 10 del Codice di comportamento dell’Amministrazione).

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

#### Responsabile della protezione dei dati (Data Protection Officer)

Titolare dell’incarico di Responsabile della protezione dei dati (R.P.D. o, con acronimo dell’equivalente inglese Data Protection Officer, D.P.O.) per le aree istituzionali “Presidenza Giunta” e “Giunta Regionale” è il dott. Nicola Petrizzi, dipendente di ruolo di questa amministrazione.

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

- informa e fornisce consulenza all’amministrazione regionale in merito agli obblighi derivanti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali, coordinando il gruppo dei referenti designati dalle Direzioni;
- sorveglia l’osservanza della normativa in materia di protezione dei dati personali nonché delle politiche dell’Amministrazione Regionale, compresi l’attribuzione delle responsabilità, la sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti e alle connesse attività di controllo;
- fornisce, se richiesto, un parere in merito alla valutazione d’impatto sulla protezione dei dati e ne



sorveglia lo svolgimento ai sensi dell'articolo 35 del Regolamento 2016/679;

- coopera con il Garante per la protezione dei dati personali;
- funge da punto di contatto per l'Autorità Garante per questioni connesse al trattamento, tra cui la consultazione preventiva di cui all'articolo 36 del Regolamento, ed effettua, se del caso, consultazioni relativamente a qualunque altra questione.

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

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

- definire le modalità per “minimizzare” l'utilizzo dei dati personali in coerenza con quanto previsto dal Regolamento (UE) 679/2016 e dal d.lgs. n. 101 del 2018;
- valutare la scelta di misure organizzative e tecniche per la rimozione dei dati, dei documenti e delle informazioni dalla sezione “Amministrazione Trasparente” al termine della durata dell'obbligo di pubblicazione ai sensi dell'art. 8 del d.lgs. n. 33 del 2013.

#### Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito (ARVM)

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

#### Stazione Unica Appaltante Regione Basilicata (SUARB)

Con l'art. 32 della L.R. n. 18/2013, la Regione ha dato attuazione alle finalità perseguite dal legislatore



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

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

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

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

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

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

Titolare dell'incarico è Michele Selvaggi, nominato con Determina dirigenziale n.20BA.2025/D00003.

*Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)*

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



### Analisi del contesto esterno

Gli elementi informativi di contesto, desunti da indagini effettuate da istituti a ciò deputati o derivanti da relazioni e documenti ufficiali, sono consultabili nel documento economico di economia e finanza<sup>4</sup>.

Meritano altresì attenzione gli esiti del Rapporto ASviS 2024 sull'attuazione degli obiettivi di sviluppo sostenibile Agenda 2030 da cui risulta che per la regione Basilicata nessun Goal presenta un forte miglioramento; 4 Goal presentano un lieve miglioramento (G7 Energia, G4 Istruzione, G8 Lavoro e crescita economica e G12 Produzione e consumo responsabile); cinque Goal presentano una sostanziale stabilità (G3 Salute, G9 Imprese, innovazione e infrastrutture, G10 Disuguaglianze, G11 Città e comunità e G16 Giustizia e istituzioni); 5 Goal presentano un peggioramento (G15 Vita sulla terra, G1 Povertà, G2 Agricoltura e Alimentazione, G5 Parità di genere e G6 Acqua (Fonte: Alle radici della sostenibilità. I territori e gli obiettivi di sviluppo sostenibile. Rapporto ASviS 2024).

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

Per quanto riguarda l'ambiente, in base ai dati del Rapporto "Ecomafia 2024", presentato a Potenza a 30 anni dalla prima pubblicazione, nella classifica generale delle illegalità ambientali la Basilicata si colloca al 15° posto (dati 2023) e quindi migliora di una posizione rispetto al 2022, con una riduzione del numero totale dei reati (805 contro 1003). I reati accertati rappresentano il 2,3% del totale nazionale, anche questo dato in miglioramento rispetto al 2022 (3,3%). Resta un valore elevato se parametrato alla popolazione residente, ma su questo aspetto va sempre tenuta presente l'attività di contrasto delle forze dell'ordine sul territorio regionale. I controlli effettuati sono, infatti, pari a oltre il 3% di quelli fatti in totale in Italia (quasi 50 mila, mentre nel 2022 erano stati 44 mila e 400 circa). Rispetto al 2022 diminuisce il numero delle persone denunciate (da 815 a 611), mentre il numero dei sequestri è costante (da 100 a 93). In aumento costante il numero di illeciti e sanzioni amministrative (in totale oltre 4300). A livello provinciale rispetto al 2022 migliora sia la posizione di Potenza (dal 15° al 26° posto) che di Matera (dal 22° al 32°). I reati nel ciclo del cemento (cave, abusivismo edilizio, reati su beni demaniali, lavori per opere pubbliche etc.) rappresentano nel 2023 oltre il 42% dei reati

<sup>4</sup> <https://amministrazionetrasparente.regione.basilicata.it/at/documenti-di-programmazione-economico-finanziario/>



totali in Regione e il 2,6% dei reati a livello nazionale, ma sono in diminuzione rispetto al 2022 sia nel numero (341 nel 2023, 545 nel 2022) che in percentuale sul dato nazionale nel settore (nel 2023 erano il 4,4%), permettendo alla Basilicata di migliorare la sua posizione (dall'11a del 2022 alla 15a). Tutto questo a fronte di un numero elevato di controlli, oltre 34.000, che rappresentano quasi il 70% dei controlli effettuati in Basilicata e ben il 4,9% dei controlli effettuati in questo settore a livello nazionale. In questo settore è stato anche riscontrato il 63% degli illeciti e sanzioni amministrative totali regionali. Nella classifica provinciale delle illegalità nel ciclo del cemento balza negativamente agli occhi il dato della provincia di Potenza che occupa la 9a posizione (anche se era 7a nel 2022). In sostanza quasi 1 reato ambientale su 4 in Basilicata è commesso nella Provincia di Potenza nel settore del ciclo del cemento. Nella classifica relativa al ciclo dei rifiuti (traffici e smaltimenti illeciti), nel 2023 sono stati accertati 190 reati (nel 2022 erano 160) con la Basilicata che si colloca in 16a posizione (13a nel 2022). Quindi malgrado l'aumento nel numero dei reati, migliora la posizione a scala nazionale e anche in termini percentuali si passa dal 2,9% al 2% rispetto al totale nazionale dei reati nel settore. I reati nel ciclo dei rifiuti rappresentano nel 2023 quasi il 24% dei reati totali regionali. Aumenta, invece, notevolmente il numero delle persone denunciate (248, quasi il doppio del 2022), stabili i sequestri. Il numero dei controlli, in aumento del 13% rispetto al 2022, è pari all'1,7% del totale nazionale del settore (e l'8,6% del totale dei controlli in Basilicata). Il lavoro svolto dalle forze dell'ordine, insomma, ha fatto emergere un'illegalità diffusa. In questo settore è stato anche riscontrato l'11% degli illeciti e sanzioni amministrative totali regionali. Sia Potenza che Matera migliorano comunque la loro posizione nelle classifiche provinciali (fonte Agenzia Stampa Regione Basilicata, pubblicazione del 13 dicembre 2024).

Dal rapporto *"Mare Mostrum"* 2024 di Legambiente risulta che i reati ambientali sono aumentati per una percentuale pari al 29,7% rispetto al 2022. Nelle regioni Puglia, Campania, Sicilia e Calabria, si consuma il più elevato numero di reati. I reati più diffusi commessi a danno delle coste italiane sono quelli legati al ciclo illegale del cemento, rifiuti, mare inquinato e pesca illegale. Cresce, al contempo, l'efficacia dell'azione repressiva, con l'aumento del numero degli arresti (204, +98,1% rispetto al 2022) e del numero dei sequestri, (in crescita del 22,8% rispetto al 2022). La Basilicata è tra le prime regioni per numero di illeciti complessivi (reati e violazioni amministrative) per chilometri di costa (30,9) (Sito web fonte Legambiente).

È altresì necessario segnalare quanto emerso dalla Relazione sull'attività svolta e i risultati conseguiti dalla DIA nel secondo semestre del 2023. Per quanto riguarda la Basilicata, dalla Relazione emerge che la criminalità organizzata lucana è storicamente influenzata dalle matrici mafiose radicate nelle Regioni confinanti. Nella provincia di Matera vi è la presenza di clan legati ad organizzazioni di matrice calabrese, pugliese e albanese, interessate al controllo del territorio quale presupposto indispensabile per il traffico degli stupefacenti gestito tra la Puglia e la Calabria. Nella provincia di Potenza sono invece operativi clan autoctoni anch'essi strettamente collegati a cosche criminali



calabresi e campane (fonte Relazione semestrale al Parlamento 2° semestre 2023)

Quale ulteriore elemento appare utile riportare l'ultimo dato reso disponibile da Transparency international sull'indice di percezione della corruzione, che classifica i Paesi in base al livello di corruzione percepita nel settore pubblico attraverso l'impiego di strumenti di analisi e di sondaggi affidati ad esperti. Il punteggio finale è attribuito in base ad una scala da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita). L'Italia per l'anno 2023 risulta avere un punteggio di 56 su 100 con un trend di miglioramento dall'anno 2012 pari a 14 punti, che la colloca al 42 ° posto su 180 paesi (Sito web Transparency international).

### Stakeholders

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

ISTITUZIONI ED ENTI PUBBLICI	Enti locali (comuni, province, unioni di comuni) Prefetture Università Organi di indirizzo politico Aziende sanitarie e ospedaliere Centri di ricerca Consorzi di ricerca delle produzioni agricole Ufficio scolastico regionale Camere di commercio MIBACT Istituti scolastici Corte dei conti
PRIVATI ASSOCIATI	Associazione dei consumatori Associazione di educazione ambientale Associazioni datoriali Sindacati Associazioni sportive Reti di associazioni Enti no profit
CITTADINI E UTENTI	Famiglie Studenti Disoccupati Personale docente Over 65 Consumatori



SOGGETTI ECONOMICI	Imprese Liberi professionisti Soggetti accreditati per la formazione e l'erogazione di servizi del lavoro Consorzi di tutela delle produzioni agricole Produttori agricoli Tour operator Produttori agricoli Aziende agro-silvo-pastorali Imprese ittiche Imprese boschive Aziende agricole
STAKEHOLDERS INTERNI	Direzioni Generali Uffici Personale

### Analisi del contesto interno

Con la L.R. Stat. n. 1 del 17 novembre 2016, la Regione Basilicata ha approvato il nuovo Statuto, successivamente modificato con L.R. Stat. 18 luglio 2018, n. 1, L.R. Stat. 18 febbraio 2019, n. 1 e L.R. Stat. 5 giugno 2024, n. 1. A termini di Statuto la Regione è dotata di autonomia legislativa, regolamentare e amministrativa, tributaria e finanziaria e di un proprio demanio e patrimonio. L'autonomia della Regione si esprime altresì nella determinazione della forma di governo. La Regione esercita la propria attività istituzionale attraverso i propri organi, ossia il Consiglio Regionale, la Giunta e il Presidente. Il sistema delle strutture amministrative, a seguito della riforma attuata con Legge regionale n. 29 del 30 dicembre 2019, recante "Riordino degli uffici della Presidenza e della Giunta Regionale e disciplina dei controlli interni", e del successivo regolamento n. 1 del 10 febbraio 2021, recante "Ordinamento amministrativo della Giunta regionale della Basilicata", si articola in:

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

Le direzioni generali costituiscono le strutture organizzative di vertice per lo svolgimento di compiti concernenti aree di materie omogenee. Al fine di assicurare l'unitarietà dell'azione amministrativa e dei processi di innovazione e sviluppo dell'amministrazione è previsto il Comitato di coordinamento delle direzioni generali.

Gli uffici speciali della Presidenza costituiscono strutture di livello dirigenziale poste alla diretta dipendenza del Presidente per lo svolgimento di compiti particolari e di servizio per le altre strutture amministrative della Giunta regionale e, nei casi previsti, degli enti regionali, delle società partecipate della Regione e degli enti locali.

È prevista inoltre una Struttura di Missione PNRR istituita con DGR. n. 219/2021.

Con riguardo al descritto contesto interno è necessario dare conto nel presente paragrafo dell'avvio, con la nuova legislatura regionale, di una fase di riorganizzazione amministrativa partita con



l'approvazione del regolamento n. 4 dell'11 ottobre 2024, modificativo del precedente regolamento regionale n. 1/2021. Le modifiche approvate sono volte a perfezionare l'assetto organizzativo esistente nell'ottica del rafforzamento e della maggiore efficienza delle strutture amministrative della Giunta regionale, in coerenza con l'assegnazione delle deleghe attribuite agli Assessori della Giunta regionale.

Gli interventi di modifica di maggiore rilievo prevedono la soppressione della Stazione Unica Appaltante Basilicata come Direzione Generale, le cui funzioni vengono inglobate in altra Direzione Generale, e la soppressione della Direzione Generale Risorse Umane Organizzazione e Affari Generali, le cui competenze sono previste in capo alla Direzione Generale di nuova istituzione "Presidenza della Giunta e programmazione strategica". Al fine di dotare la Regione di una struttura dedicata all'implementazione delle azioni regionali per la razionalizzazione, ottimizzazione e programmazione delle infrastrutture digitali, dei servizi e sistemi digitali e della sicurezza informatica in coerenza con le norme europee e nazionali in materia, viene inoltre istituita la "Direzione Generale Amministrazione digitale". Il numero degli Uffici Speciali viene ridotto a sole due strutture, ovvero l'Avvocatura regionale e l'Autorità di Audit dei fondi SIE.

Le funzioni degli Uffici Speciali soppressi vengono attestate alla Direzione generale Presidenza della Giunta e programmazione strategica, eccetto per la materia della Protezione civile, attestata alla Direzione per le infrastrutture e la mobilità sostenibile, e la materia dell'Amministrazione digitale, attestata alla Direzione generale Amministrazione digitale. La concreta operatività del descritto riassetto ordinamentale è connessa all'emanazione dei provvedimenti di conferimento dei nuovi incarichi di direzione delle strutture dirigenziali in attuazione del regolamento n. 4/2024. Il percorso amministrativo alla data della redazione del presente documento è in corso.

### **2.3.3 Sistema di gestione e mitigazione del rischio corruttivo**

Nell'ambito dell'analisi del contesto interno, ai fini della definizione della strategia di prevenzione della corruzione assume un ruolo centrale la mappatura dei processi, consistente nell'individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi dal punto di vista dell'esposizione ai rischi corruttivi. Nel corso del 2023 la mappatura approvata con il PIAO 2022-2024 è stata opportunamente integrata con i processi afferenti alla gestione delle risorse PNRR, come suggerito dall'Anac nel PNA 2022. Tale integrazione è stata effettuata mediante l'individuazione delle strutture competenti, l'affiancamento e la collaborazione con le stesse per l'illustrazione della metodologia utilizzata e la compilazione delle apposite schede. Sono stati mappati 22 processi relativi a diverse aree di rischio (provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con e senza effetto economico, contratti pubblici, incarichi e nomine, piani programmi e progetti, controlli, verifiche ispezioni e sanzioni).

A seguito dell'approvazione dell'aggiornamento del PNA 2023, la struttura del RPCT, nel dare opportuna informativa dei suoi principali contenuti, ha invitato tutti gli Uffici a valutare la necessità di



mappare nuovi processi di competenza o di aggiornare quelli già mappati relativi alla gestione degli affidamenti, ivi compresi gli affidamenti connessi al PNRR, alla luce degli eventi rischiosi e delle relative misure di prevenzione esemplificati nelle Tabelle 1 e 2 del PNA.

Per tale effetto, nella logica del continuo aggiornamento e integrazione della strategia anti-corruttiva, il PIAO 2025-2027, Sezione Rischi corruttivi e trasparenza, ha dato conto dell'aggiornamento della mappatura di ulteriori tre processi fatta pervenire dall'Ufficio Speciale per la protezione civile per le seguenti aree di rischio: area di rischio 3: contratti pubblici; area di rischio 11: procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione.

Nel corso del corrente triennio di programmazione sarà necessario attuare la rivisitazione della mappatura e della valutazione del rischio, coerentemente con l'obiettivo strategico definito dall'Amministrazione con DGR n. 7/2025 e tenuto conto anche del nuovo assetto organizzativo in itinere. Sarà dunque necessario coinvolgere tutte le strutture in una attività di ricognizione dei processi ad oggi mappati, al fine di valutare l'opportunità di apportare eventuali accorpamenti o modifiche conseguenti alla riorganizzazione interna. Sarà poi necessario supportare gli Uffici nella applicazione della metodologia di risk management al fine di addivenire ad una corretta valutazione del rischio e programmazione delle misure di prevenzione. A tale scopo l'aggiornamento della metodologia per la gestione del rischio, sottoposta anche all'ARVM senza osservazioni, intende favorire la corretta attuazione del sistema anche nell'ottica di una migliore interlocuzione e collaborazione con le strutture organizzative attraverso la semplificazione delle fasi del processo e lo snellimento della modulistica a supporto. Per le ragioni illustrate, con il presente atto viene confermata la mappatura vigente e il connesso registro dei rischi nonché elenco dei processi, nelle more della nuova attività di mappatura dei processi e analisi, ponderazione e trattamento dei rischi che dovrà basarsi sulla nuova metodologia e, come detto, dovrà necessariamente partire dal nuovo assetto organizzativo.

La metodologia di risk management, elaborata sulle direttrici di sviluppo dei precedenti Piani anticorruzione quanto all'approccio qualitativo previsto dal PNA 2019 e finalizzata ad un maggior snellimento e semplificazione delle attività e della modulistica, anche sulla scorta del benchmark con amministrazioni di corrispondente tipologia, è illustrata nel presente documento.

#### **2.3.4 Monitoraggio delle misure generali e specifiche**

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



Con riguardo al monitoraggio di tali misure, il report complessivo è riportato nella Relazione annuale del RPCT riferita all'anno 2024<sup>5</sup> resa ai sensi dell'art. 1, c. 14 della Legge n. 190/2012.

Nell'ambito delle misure generali, la formazione è stata attuata mediante giornate formative rivolte a tutto il personale per i temi legati alla anticorruzione ed alla *gender equality*. Inoltre, è stata attivata la candidatura di n. 36 dipendenti al bando INPS Valore p.a. al cui interno è prevista anche la formazione sui temi dell'anticorruzione. Singole giornate formative sono state effettuate nell'ambito delle singole Direzioni. Il personale a supporto del RPCT e lo stesso Responsabile hanno partecipato ad un percorso formativo erogato dall'Università degli Studi Roma Tre, Dipartimento di Economia Aziendale, sul miglioramento delle *performance* nella pubblica amministrazione che ha riguardato anche il tema della strategia anticorruzione. Nell'anno trascorso l'amministrazione ha inoltre aderito al Progetto Ask del Dipartimento F.P. e Formez, in corso di effettuazione.

Quanto alla misura della rotazione ordinaria, nel 2024 la stessa è stata declinata con l'azione "Osservanza delle linee guida di cui alla D.G.R. n. 9/2020" ed è stata attuata in sede di conferimento dei nuovi incarichi nel 2021, incarichi attualmente prorogati nelle more del completamento del riassetto organizzativo avviato successivamente alle nuove consultazioni elettorali del 2024. Gli avvisi di Selezione per P.O. nel corso del 2022 e del 2023, conseguenti a rivisitazioni organizzative hanno concorso ad ulteriore rotazione degli incarichi sia nominativa che funzionale. Alla scadenza degli incarichi al novembre 2024, con D.D. 545/2024 gli incarichi sono stati prorogati di 90 giorni e comunque non oltre la conclusione delle procedure di attribuzione dei nuovi incarichi di Elevata Qualificazione. Anche gli incarichi dirigenziali sono stati prorogati di 90 giorni nelle more della rivisitazione organizzativa seguita alla consultazione elettorale.

Non si sono verificati casi di rotazione straordinaria.

La misura del *pantouflage* è stata attuata attraverso l'acquisizione delle dichiarazioni rilasciate dai dipendenti all'atto del pensionamento; tuttavia, nella programmazione del presente anno dovrà essere prevista e attuata l'attività di verifica a campione, non realizzata nel 2024 dall'Ufficio titolare della misura a causa di carenza di personale.

Sempre nell'ambito delle misure generali si evidenzia che la Stazione Unica Appaltante della Regione, in continuità con quanto posto in essere negli anni precedenti, ha ulteriormente implementato le misure obbligatorie individuate nella mappatura dei processi. Tale implementazione si è attuata principalmente attraverso l'adozione di modelli organizzativi trasfusi sia nel proprio "Sistema di Gestione per la Qualità", sia nell'ambito del proprio "Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni". Inoltre, ha inteso dotarsi di alcune misure per gestire con modalità organica e omogenea le situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito dei procedimenti di propria competenza. In particolare, si è previsto che sia il Dirigente che il Responsabile del Procedimento della SUA-RB

<sup>5</sup> Consultabile al link <https://amministrazionetrasparente.regione.basilicata.it/at/relazione-del-responsabile-della-prevenzione-della-corruzione-2/>



(quale responsabile solo della fase di affidamento dell'appalto) rendano apposite dichiarazioni di assenza di cause di incompatibilità e di conflitto di interessi.

Tali dichiarazioni vengono rese utilizzando un format appositamente predisposto che fa parte integrante del Sistema di Gestione per la Qualità (ISO 9001).

La stessa SUA-RB con riferimento alla misura Patti di integrità negli affidamenti ha dato conto della relativa attuazione. La misura del *whistleblowing* è stata correttamente attuata con l'adozione nel 2023 di specifica disciplina interna (approvata con DGR n. 437), con la quale l'amministrazione ha inteso conformarsi alle nuove prescrizioni normative definendo le modalità di gestione delle segnalazioni, nonché le modalità seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti legittimati alle misure di tutela. Ai sensi dell'art. 4, comma 5, del d.lgs. 24/2023 nonché delle indicazioni elaborate dall'ANAC, la gestione del canale di segnalazione interna di cui al medesimo articolo è affidata al Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza. Lo stesso può avvalersi di un gruppo appositamente costituito e dei funzionari dell'Ufficio di supporto. Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni contatto successivo alla stessa. In proposito è bene comunque precisare che la tutela della riservatezza non implica che le segnalazioni debbano essere anonime, in quanto colui che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela prevista dall'istituto.

La disciplina è stata pubblicata sul portale della Giunta regionale nella sezione Amministrazione trasparente<sup>6</sup> e per favorire la maggiore conoscibilità da parte del personale è stato anche attivato apposito *link* nella intranet regionale. Nel 2024 sono pervenute due segnalazioni.

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

Occorre in tale sede dare conto anche dell'attività di monitoraggio condotta nel 2024 in attuazione della DGR n. 230/2023. Nello specifico, la Giunta Regionale con la D.G.R. n. 230/2023 ha emanato le Direttive per l'implementazione del vigente sistema dei controlli interni regionali al fine di garantire il rispetto del perimetro degli obblighi di controllo cui sono tenuti i soggetti individuati dall'articolo 9 del D.L. n. 77/2021 e ottimizzare il ciclo di gestione dei fondi del PNRR con specifico riferimento agli atti di gestione collegati all'attuazione dello stesso. In particolare, alla struttura del RPCT è stato chiesto di individuare un campione fino al 30% delle dichiarazioni rese relative al conflitto di interesse ai fini dell'effettuazione dei controlli. Per la prima attuazione della citata direttiva, pertanto, il RPCT, con nota del 27 novembre 2023 e successivo sollecito del 9/02/2024, ha invitato le strutture a inviare

<sup>6</sup> Consultabile al *link* <https://www.regione.basilicata.it/giunta/site/giunta/departament.jsp?dep=100435&area=3092020&level= 2>



le dichiarazioni di assenza di conflitto di interesse rese nell'ambito dei procedimenti collegati all'attuazione del PNRR, al fine di svolgere l'attività di campionamento prevista nella richiamata delibera e provvedere al re-inoltro agli uffici mittenti per i dovuti controlli ai sensi della normativa vigente.

Presso la struttura del RPCT si è proceduto alle operazioni di estrazione del campione del 30% secondo le modalità e gli esiti riportati nel verbale agli atti.

All'esito di tali operazioni, con nota del 5/03/2024, sono stati inviati i risultati del campionamento agli uffici interessati unitamente alle indicazioni operative per l'effettuazione delle attività di verifica (riferimenti normativi nonché fonti informative /banche dati utilizzabili).

In riferimento invece al controllo di regolarità amministrativa, come precisato nella D.G.R. n. 157 del 7.3.2024 relativa al Piano annuale dei controlli interni di regolarità amministrativa di tipo successivo, l'Ufficio Speciale per il controllo interno di regolarità amministrativa e per il controllo sugli enti ed organismi partecipati è stato incaricato dalla menzionata D.G.R.

n. 230/2023, analogamente a quanto previsto per i Fondi Europei, dell'estrazione, con cadenza mensile, di un campione percentuale, fino al 40%, di provvedimenti collegati all'attuazione del PNRR, in aggiornamento del vigente piano annuale dei controlli interni di regolarità amministrativa di tipo successivo di cui alla DGR n. 103/2023.

La Direttiva ha pertanto così implicitamente integrato il Piano annuale dei controlli interni. L'Ufficio ha tempestivamente provveduto a definire le modalità operative attraverso le quali assicurare l'ampliamento quali-quantitativo dei controlli relativi al PNRR.

Da maggio a dicembre 2023 sono transitati nel sistema dei provvedimenti 194 Determinazioni Dirigenziali riguardanti, a vario titolo, il PNRR e di queste 81 sono state oggetto di controllo per una percentuale pari al 41.75%.

Con riferimento all'annualità 2024 l'attività presso la struttura del RPCT è stata avviata con nota del 9/12/2024 ed è in corso di svolgimento.

Quanto alla misura della inconferibilità e incompatibilità è in capo a ciascuna struttura che conferisca incarichi che rilevano agli effetti del D.lgs. 39/2013. Non sono pervenute al RPCT segnalazioni di violazioni. Giova segnalare che al fine di favorire l'agevole applicazione delle norme su inconferibilità e incompatibilità, ivi compresa l'attività di verifica, nel 2024 è stata completata l'iter di approvazione di apposite linee guida con D.G.R. n. 803 del 30/12/2024. Tali linee guida riguardano le modalità di applicazione degli istituti della inconferibilità e della incompatibilità con riferimento agli incarichi presso le pubbliche amministrazioni, gli enti pubblici e gli enti privati in controllo pubblico, nonché dei conflitti di interesse e hanno lo scopo di favorire interpretazioni e comportamenti uniformi da parte degli Uffici nell'attuazione degli adempimenti di legge. A tale scopo il documento prevede anche l'utilizzo di uniforme modulistica allegata alle linee guida, che sostituisce quella attuale, fatta salva l'eventuale modulistica già in uso che soddisfi i contenuti necessari previsti nelle linee guida e



sia coerente con quanto previsto dalle medesime. Nel corso del 2025 sarà effettuato il monitoraggio sulla corretta attuazione delle linee guida.

Con riguardo alla misura Monitoraggio tempi procedurali sarà inviata a tutti gli Uffici apposita nota con allegato report, riferito all'anno 2024, da compilare per i procedimenti ad istanza di parte.

Riguardo, infine, all'assolvimento degli obblighi di trasparenza, gli uffici hanno collaborato con la struttura di supporto del RPCT in occasione del monitoraggio annuale dell'ANAC per il tramite dell'ARVM, attivandosi nella verifica dei contenuti. La struttura del RPCT ha svolto attività di vigilanza e di supporto, inviando anche note scritte (tutte consultabili in Amministrazione Trasparente al [link https://amministrazionetrasparente.regione.basilicata.it/at/circolari-e-note/](https://amministrazionetrasparente.regione.basilicata.it/at/circolari-e-note/)) per il miglioramento quantitativo e qualitativo dei contenuti pubblicati. Inoltre, ha interloquito con l'Autorità regionale per la valutazione e il merito circa le attività poste in essere. Anche tali note sono consultabili al link indicato.

Per quanto attiene alle misure specifiche programmate nel 2024, le stesse sono riportate nella tabella seguente con il relativo report di attuazione.

	Misura	Termini	Indicatori	Responsabile	Tipologia	Attuazione
1	Inconferibilità incompatibilità conflitto di interessi	31/12/2024	Completamento implementazione disciplina interna	RPCT Ufficio Legislativo	Regolazione	Il documento è stato approvato con DGR 803/2024.
2	Antiriciclaggio	31/12/2024	Completamento attuazione DGR 693/2023	RPCT Ufficio Legislativo	Regolazione	Con DGR 693/2023 è stato individuato il Gestore delle segnalazioni e definito le procedure interne. La completa attuazione della misura non è stata possibile considerato il contesto di cessazione della legislatura e la complessità delle procedure. Nel 2025 sarà posta in essere l'attività per il completamento della misura all'esito della riorganizzazione amministrativa e del conferimento degli incarichi dirigenziali.
3	Obblighi di pubblicazione – sottosezione Bandi di gara e contratti	31/12/2024	Adeguamento della sottosezione alle nuove prescrizioni dell'Aggiornamento 2023 del PNA	Ufficio Amministrazione digitale	Trasparenza	La sottosezione è stata adeguata alla nuova albertatura e sono state poste in essere le iniziative utili a migliorare il livello di trasparenza dei contenuti dei dati/atti secondo il principio di gradualità dell'adeguamento alle nuove disposizioni di cui al PNA 2022 – allegato 9, principio contenuto sia in detto PNA che nella programmazione regionale (sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023/2025).
4	Vigilanza sugli enti vigilati, controllati e partecipati	Entro il 31/12 di ciascun anno	Report	RPCT	Controllo	Con nota del 20/12/2024 trasmessa agli enti è stata implementata l'attività di vigilanza. La documentazione è in corso di verifica.



5	Aggiornamento della metodologia del risk management	Entro il 31/12 di ciascun anno	giornate formative	RPCT	Semplificazioni	La proposta di aggiornamento è stata redatta e trasmessa il 20/12/2023 all'ARVM senza osservazioni. La misura non è stata attuata dato il contesto di fine legislatura e avvicendamento dei rappresentanti degli organi di indirizzo politico cui è seguito l'avvio di una riorganizzazione degli uffici, ancora in corso. L'attuazione è pertanto riproposta nel 2025 all'esito della riorganizzazione.
6	Aggiornamento semestrale del registro degli accessi	31/07/2024 31/01/2025 31/07/2025 31/01/2026 31/7/2026 31/12/2024	Report	RPCT	Semplificazioni	È stata effettuata la pubblicazione in Amministrazione Trasparente del registro del primo semestre 2024 ed è in corso l'acquisizione dei dati per il secondo semestre.
7	Relazione annuale RPCT	Entro il 15/12 di ciascun anno (salvo proroghe di legge)	Pubblicazione su AT	RPCT	Trasparenza	La scadenza del 15 dicembre 2024 è stata differita dall'Anac al 31 gennaio 2025. La Relazione è stata redatta ed è consultabile nell'apposita sottosezione di AT.
8	Completo adeguamento dell'Elenco titolari degli obblighi di pubblicazione	31/12/2024	Elenco aggiornato	Tutte le strutture RPCT	Trasparenza	L'aggiornamento è stato effettuato e nel 2025 saranno effettuati ulteriori aggiornamenti per effetto del D.lgs. n.103/2024 che ha introdotto l'obbligo di pubblicazione di contenuti della sottosezione "Controlli sulle attività economiche" di nuova istituzione.

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

### 2.3.5 Raccordo tra performance e prevenzione della corruzione

L'interazione tra pianificazione della performance e pianificazione della prevenzione della corruzione è stata favorita nell'anno appena trascorso anche dalla declinazione degli obiettivi di anticorruzione e trasparenza in specifici obiettivi trasversali di performance con pesi, indicatori e target definiti dal Comitato di coordinamento delle direzioni generali, ai sensi delle disposizioni del Sistema di misurazione e valutazione della performance. Nello specifico, il Comitato ha assunto quale obiettivo organizzativo trasversale il miglioramento del livello di efficacia delle attività di prevenzione della corruzione e della Trasparenza impegnando la dirigenza alla rendicontazione delle attività attraverso la trasmissione al Responsabile anticorruzione, della scheda di monitoraggio, secondo il format fornito dalla struttura del Responsabile medesimo. I riscontri sono stati sopra illustrati. Nel triennio di programmazione 2025/2027 si intende rafforzare tale raccordo anche partendo dalla rivisitazione della mappatura dei processi per la valutazione del rischio successivamente alla riorganizzazione interna degli Uffici.



### 2.3.6 Programmazione delle misure generali di prevenzione del rischio

Di seguito sono riportate le misure di prevenzione di carattere generale programmate. Su ciascuna di esse sarà effettuata l'attività di monitoraggio della relativa attuazione da parte degli Uffici.

#### Rotazione

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

- estensione funzionale: la rotazione ordinaria per il personale non dirigenziale *"può essere limitata all'interno dell'ufficio o del Dipartimento o delle Strutture equiparate, purché si realizzi una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità affidati ai dipendenti"*;
- estensione territoriale: la rotazione ordinaria *"può avere carattere territoriale, fermi restando i vincoli di carattere soggettivo"*;
- gradualità: la rotazione ordinaria è programmata *"secondo un criterio di gradualità per mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria, interessando dapprima il personale che svolge compiti e attività nell'ambito di strutture amministrative maggiormente esposte a fenomeni corruttivi, come individuate nel P.T.P.C., per poi interessare anche le strutture con un livello di esposizione al rischio più basso"*;
- temporaneità degli incarichi: per gli incarichi dirigenziali *"la durata degli incarichi non può essere inferiore a tre anni, né superare il termine di cinque anni e tali incarichi non possono essere attribuiti, neppure a seguito di procedura di selezione, al medesimo dirigente per più di dieci anni di seguito"*. Per i funzionari titolari di incarichi di Posizione organizzativa (PO) *"l'incarico può essere rinnovato e non può essere attribuito, neppure a seguito di procedura di selezione, al medesimo dipendente per più di 9 anni di seguito"*;
- onnicomprensività: la rotazione del personale interessa tutto il personale della Regione;
- competenza: il dipendente interessato dalla rotazione dovrà comunque possedere le competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa;
- attitudini e capacità professionali: nell'attuare la rotazione dovrà comunque effettuarsi una valutazione delle attitudini e delle capacità professionali dei singoli, fatta salva l'attivazione di misure di formazione volte a programmare adeguate attività di affiancamento propedeutiche alla rotazione.

Le menzionate linee guida indicano anche i casi in cui la misura della rotazione ordinaria non trova



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

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

#### Formazione

L'attività formativa riveste un'importanza fondamentale poiché consente l'acquisizione di maggiore consapevolezza nell'esercizio delle pubbliche funzioni valorizzando competenze trasversali funzionali allo svolgimento di attività amministrative considerate a più elevato rischio di corruzione. Le iniziative introdotte registrano sempre un buon livello di coinvolgimento del personale e di interazione con i docenti. In considerazione della rilevanza della misura della formazione e del carattere trasversale della stessa, nella programmazione 2025/2027 sarà attuato il coordinamento con l'Ufficio Risorse Umane per la programmazione e la realizzazione di programmi formativi sui temi generali della prevenzione della corruzione a favore della generalità dei dipendenti nonché su specifici temi d'interesse.

Nella programmazione delle attività formative si terrà conto anche degli obiettivi strategici fissati dalla Giunta con la già citata DGR 7/2025.

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



### Trasparenza

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

- controllare l'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- segnalare all'organo di indirizzo politico, all'A.R.V.M., all'A.N.A.C. e, nei casi più gravi, all'Ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, ai fini dell'attivazione del procedimento
- disciplinare e delle altre forme di responsabilità;
- controllare ed assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico a dati e documenti ex art. 5 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.

Nel contesto amministrativo in esame, il Responsabile è autorizzato ad accedere a tutti gli atti che soggiacciono all'obbligo di pubblicazione; le funzioni di monitoraggio inerenti agli adempimenti in materia di trasparenza vengono svolte mediante il supporto di personale dipendente in servizio presso l'Ufficio per il controllo di gestione e la misurazione della performance ai sensi del regolamento n. 1/2021 e successive modifiche. Inoltre, il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge è garantito dai Dirigenti responsabili degli Uffici, supportati dalla rete dei Referenti della Trasparenza con il compito di vigilare e monitorare la corretta pubblicazione dei dati e delle informazioni. Nel corso del 2024 è stata condotta l'attività di verifica sulle pubblicazioni e di segnalazione di necessari aggiornamenti, richiamando le strutture sia per le vie brevi che con note circolari all'attenta osservanza di tali obblighi e segnalando le criticità rilevate. È proseguita l'attività di informazione e richiamo all'osservanza degli obblighi e di rispetto della qualità delle pubblicazioni con interlocuzioni e note circolari consultabili nell'apposita sottosezione di Amministrazione trasparente. È stato assicurato il supporto consulenziale alle strutture attraverso la somministrazione di appositi format per la pubblicazione delle informazioni e dei dati. Nel prossimo triennio dovrà continuare l'attività di indirizzo e monitoraggio periodico mediante somministrazione di format a cura del RPCT e personale di supporto. Considerata la rilevanza del tema, la trattazione della misura di che trattasi costituisce una sezione fondamentale e integrante della presente sezione, alla quale si rinvia.



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

#### Rotazione straordinaria

La rotazione straordinaria si configura quale misura di prevenzione della corruzione di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi, in applicazione dell'art. 16, co. 1, lett. I-*quater* del d.lgs. n. 165/2001 che espressamente prevede la rotazione "del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva". La Regione Basilicata ha disciplinato l'istituto della rotazione straordinaria nell'ambito di apposite "Linee guida per la gestione della rotazione ordinaria e straordinaria del personale della Regione Basilicata" approvate con la già citata D.G.R. n. 9 del 14 gennaio 2020. Con delibera n. 345/2020 l'ANAC ha fornito chiarimenti in ordine all'organo competente a adottare il provvedimento di rotazione straordinaria nel caso in cui tale rotazione interessi il direttore generale, individuandolo nell'organo politico che ha conferito l'incarico, che dovrà valutare se confermare o meno il rapporto fiduciario. In ogni caso la competenza all'adozione del provvedimento di rotazione straordinaria non può essere posta in capo al RPCT. In tal senso è anche la disciplina approvata dalla Giunta regionale che prevede per il caso in cui l'avvio del procedimento penale riguardi il D.G., che la Giunta provveda alle valutazioni conseguenti.

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

#### Codice di comportamento



Tra le misure obbligatorie per la prevenzione della corruzione, il codice di comportamento è lo strumento atto a regolare le condotte dei funzionari pubblici e orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico. Ai sensi dell'art. 54, co. 5, del d.lgs. 165/2001, con D.G.R. n. 953 del 30 luglio 2014, la Giunta regionale ha approvato il Codice di comportamento dei dipendenti regionali. Il documento rappresenta una delle azioni e delle misure principali di attuazione della strategia di prevenzione della corruzione a livello decentrato in quanto specifica e integra i doveri di comportamento del codice nazionale di cui al D.P.R. n. 62/2013. Le successive novità normative e le nuove indicazioni da parte dell'A.N.AC. hanno reso opportuno un aggiornamento del codice regionale vigente. A tal fine e secondo le modalità procedurali fissate dalla normativa in materia, con D.G.R. n. 44 del 1° febbraio 2023 è stato approvato l'aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti regionali alla luce delle Linee guida ANAC n. 177/2020, nonché dei principi contenuti nel D.L. 36/2022, conv. in L. 79/2022. Tra le principali novità si segnalano le regole di condotta nell'utilizzazione delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei social media, cui è dedicata la Sezione III; l'obbligo del dipendente per ciascuna procedura di gara in cui sia coinvolto di rendere un aggiornamento della dichiarazione di insussistenza di situazioni anche potenziali di conflitto di interessi, nell'ottica di un rafforzamento dei presidi di prevenzione di tali situazioni (art. 9); l'obbligo di rendere nei mesi precedenti alla cessazione del lavoro o dell'incarico, apposita dichiarazione relativa al rispetto del *pantouflage* (art. 10); le regole di comportamento in modalità di lavoro agile o da remoto (art. 15); le regole di condotta per le attività ispettive, sopralluoghi e collaudi, trattandosi di attività particolarmente esposte al rischio di conflitto di interessi e di azioni arbitrarie o trattamenti preferenziali (art. 20). Nel triennio sarà monitorata l'attuazione della misura mediante compilazione di report da parte degli Uffici.



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

#### Astensione in caso di conflitto di interessi

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

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

La norma va letta in maniera coordinata con le disposizioni inserite a tal riguardo nel Codice di comportamento nazionale e nel Codice di Comportamento dei dipendenti regionali all'art. 7 e all'art. 10. L'art.10 disciplina anche le possibili misure che il dirigente dell'ufficio può adottare all'esito della valutazione della sussistenza del conflitto di interessi segnalata dal dipendente. Le previsioni per gestire correttamente le situazioni di conflitto di interessi sono presenti, inoltre, nella circolare n. 1/2015, recante indicazioni operative in merito. Come già esposto in precedenza, nel corso del 2023, in attuazione dell'attività programmata per tale misura, la struttura del RPCT ha elaborato apposite linee guida per rafforzare la regolamentazione interna in merito alle situazioni di conflitto di interessi e alla modalità di controllo delle dichiarazioni rese, al fine di garantire la corretta rilevazione e gestione di tali situazioni. Il completamento della misura è avvenuto con l'approvazione del documento da parte della Giunta con DGR 803/2024.



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

#### Conferimento incarichi istituzionali ed extra-istituzionali

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

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

#### Inconferibilità e Incompatibilità

Le situazioni di inconferibilità e di incompatibilità per gli incarichi amministrativi di vertice, dirigenziali, di amministratori in enti pubblici o di diritto privato in controllo pubblico sono disciplinate nel d.lgs. n. 39/2013. Secondo le definizioni riportate nello stesso decreto, per inconferibilità si intende "la preclusione, permanente o temporanea, a conferire incarichi previsti dal presente decreto a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico". Per incompatibilità si intende "l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività



professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico" (art. 1 del d. lgs. n. 39/2013). Diversamente dalla disciplina dettata in materia di inconfiribilità, un'eventuale causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro. Se nel corso del rapporto viene riscontrata una situazione di incompatibilità, il R.P.C.T. deve effettuare una contestazione all'interessato e la stessa dovrà essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto (art. 19 d.lgs. n. 39/2013). Ai sensi e per gli effetti dell'art. 20, comma 2, del d.lgs. n. 39/2013, nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sull'insussistenza di una delle cause di incompatibilità stabilite ex lege. Detta dichiarazione è soggetta a pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione regionale, in virtù di quanto previsto dal comma 4 del succitato art. 20 del d.lgs. n. 39/2013. A tal proposito, per assicurare l'osservanza della disciplina in materia di inconfiribilità e incompatibilità di cui al citato d.lgs. n. 39/2013, risulta fondamentale il corretto svolgimento degli adempimenti anteriori al conferimento dell'incarico. In particolare, nel caso di conferimento di un incarico rientrante nel novero di quelli disciplinati dal d.lgs. n. 39/2013 da parte dell'organo politico o da parte delle direzioni generali è indispensabile procedere preliminarmente alla verifica dell'assenza delle cause di inconfiribilità/incompatibilità di cui al decreto. La fase preliminare di verifica è di competenza del responsabile del procedimento, che a tal fine deve acquisire le dichiarazioni da parte del soggetto destinatario dell'atto di incarico. Per assicurare l'osservanza della disciplina in materia di inconfiribilità e incompatibilità di cui al d.lgs. n. 39/2013 già con la circolare n. 2/2015 predisposta dal RPC si segnalava l'opportunità di incentivare una puntuale attività di controllo preliminare all'adozione del provvedimento finale di conferimento dell'incarico. Nel corso del 2023 la struttura del RPCT, nell'ambito delle linee guida relative alla gestione del conflitto di interessi sopra richiamate, ha disciplinato anche gli aspetti riguardanti le situazioni di incompatibilità e inconfiribilità. La misura ha trovato compiuta attuazione con l'approvazione del documento da parte della Giunta regionale con DGR 803/2024.

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

#### Attività successive alla cessazione del servizio

La legge n. 190/2012 e s.m.i. ha introdotto il comma 16-ter nell'ambito dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro. L'ambito della norma è riferito a quei dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto



dell'Amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso quei soggetti privati che siano stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi. I dipendenti interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'Amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che abbiano esercitato potestà negoziali con riguardo allo specifico procedimento o procedura (dirigenti, funzionari titolari di funzioni dirigenziali, funzionari titolari di responsabilità di P.O., responsabili di procedimento). I già menzionati soggetti nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'Amministrazione, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che siano stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli. Altresì, quei soggetti privati che abbiano concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la Pubblica Amministrazione di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo.

Per il triennio 2025/2027, si prevede l'inserimento sia nei contratti di assunzione che negli atti di incarico di un'apposita clausola sul *pantouflage*.

In occasione della comunicazione di cessazione e, comunque, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, sono comunicati al dipendente i divieti di cui all'art. 53 comma 16-ter D.lgs. n. 165/01 e gli effetti connessi alla loro violazione. Allo scopo di rafforzare i profili di prevenzione connessi al divieto di *pantouflage* il Codice di comportamento, aggiornato con la DGR 44/2023, all'art. 10 prevede espressamente l'obbligo da parte del dipendente, nei mesi precedenti alla cessazione del lavoro o dell'incarico, di rendere all'amministrazione una dichiarazione con la quale si impegna al rispetto di tale divieto. Come già evidenziato, dal monitoraggio della misura nel 2024 è risultato che all'atto del pensionamento il personale ha rilasciato apposita dichiarazione, mentre non è stato possibile attuare l'attività di verifica a campione che dovrà pertanto essere attuata nell'attuale periodo di programmazione.

Inoltre, nel triennio di programmazione 2025/2027, in conformità con le indicazioni dell'A.N.A.C. contenute nel PNA 2022 riguardo alle misure da inserire nella sezione rischi corruttivi e trasparenza per l'istituto del *pantouflage*, si prevede l'inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, per quanto di conoscenza.



Misura	Responsabili	Indicatore	Tempi
Divieto di svolgere per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro attività lavorative o professionali presso i soggetti privati destinatari dell'attività svolta in virtù dei poteri autoritativi o negoziali	Ufficio Risorse Umane e Organizzazione	Inserimento nei contratti di assunzione e negli atti di incarico di specifica clausola sul <i>pantouflage</i>	Monitoraggio del RPCT entro il 30/11 di ciascun anno
	Tutte le strutture competenti per procedure di affidamento/contratti pubblici	Inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, per quanto di conoscenza	Monitoraggio del RPCT entro il 30/11 di ciascun anno
	Ufficio Risorse Umane e Organizzazione	Richiesta di apposita dichiarazione da parte del dipendente nei mesi precedenti alla cessazione del rapporto di lavoro o dell'incarico	Monitoraggio del RPCT entro il 30/11 di ciascun anno
	Ufficio Risorse Umane e Organizzazione	Verifica su un campione pari al 5% di cessati dal servizio nei tre anni precedenti all'anno della verifica in via prioritaria tra i soggetti che abbiano rivestito ruoli apicali	Report al RPCT entro il 30/11 di ciascun anno



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

L'art. 35-bis, introdotto dalla legge 190/2012 nel d.lgs. 165/2001, pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli Uffici regionali considerati a più elevato rischio di corruzione. La norma, in particolare, prevede: “*Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale: a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati; c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere*”. Al comma 2 prevede: “*La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari*”. Con riferimento alle lettere a) e c) dell'articolo *de quo*, è necessario che il Responsabile *p.t.* della struttura regionale cui compete provvedere alla costituzione della commissione acquisisca da parte dei componenti indicati per la funzione idonea dichiarazione sostitutiva di certificazione nei termini ed alle condizioni di cui all'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000. In caso di violazione di tale specifica previsione di inconfiribilità, l'incarico è nullo ai sensi dell'art. 17 del d. lgs. n. 39/2013. Trovano di conseguenza applicazione le sanzioni di cui all'art. 18 del succitato decreto attuativo n. 39/2013. Allo scopo di evitare l'invalidazione degli atti del collegio, è opportuno che la dichiarazione sia rinnovata all'atto di insediamento della commissione qualora intercorra un lungo lasso di tempo tra la data del conferimento e l'effettiva assunzione dell'incarico. Quanto alla lettera b) del succitato articolo 35-bis è indispensabile che gli interessati, all'atto dell'assegnazione ad uno dei già menzionati Uffici, rendano le dichiarazioni sostitutive di certificazione in ordine all'insussistenza della condizione ostativa in parola. Tale adempimento, per quanto concerne il conferimento di incarichi dirigenziali (interni ed esterni), risulta assolto con la dichiarazione sulla insussistenza di alcuna delle cause di inconfiribilità ed incompatibilità, previste dal su richiamato d.lgs. n. 39/2013, che i dirigenti rendono prima dell'assunzione dell'incarico. La stessa dichiarazione, invece, andrà specificatamente acquisita all'atto del conferimento, a favore di funzionari di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) che implicino l'esercizio delle attività a rischio sopra descritte. Qualora la condizione impeditiva si appalesi nel corso del rapporto a seguito di attività ispettive o mediante specifiche segnalazioni, il R.P.C.T. effettuerà la dovuta contestazione nei confronti dell'interessato, il quale, previo contraddittorio, dovrà essere rimosso dall'incarico dirigenziale o di responsabilità. Per ciascun anno del triennio 2025/2027 anche alla luce delle linee guida approvate con DGR 803/2024 sarà monitorata la misura.



Misura	Responsabili	Indicatori	Tempi
Verifica e monitoraggio dell'applicazione delle disposizioni previste dall'art. 35-bis del Dlgs. 165/2001	Tutte le strutture	Monitoraggio mediante report al RPCT sulle dichiarazioni acquisite	Entro il 30/11 di ciascun anno

#### Patti di integrità negli affidamenti

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

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

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

#### Monitoraggio dei tempi procedurali

Il censimento delle tipologie procedurali che caratterizzano l'attività amministrativa regionale permette non solo la valutazione del livello di esposizione al rischio di corruzione, ma è anche utile ai fini del monitoraggio circa i tempi medi di conclusione dei procedimenti amministrativi. Il monitoraggio è ora previsto dal novellato art. 2, comma 4-bis, della L.

n. 241/1990 (introdotto dall'art. 12 del D.L. 16 luglio 2020 n. 76 conv. in L. 120/2020) che recita: *"le pubbliche amministrazioni misurano e pubblicano nel proprio sito internet istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", i tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggiore impatto per i cittadini e per le imprese, comparandoli con i termini previsti dalla normativa vigente. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, previa intesa in Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti modalità e criteri di misurazione dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti, nonché le ulteriori modalità di pubblicazione di cui al primo periodo. A partire dal 2020 è stata svolta a*



cura della struttura del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza un'attività di supporto e affiancamento agli uffici per l'aggiornamento e integrazione dei dati e delle informazioni relativi alle tipologie procedurali, pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente, sottosezione "Attività e procedimenti", con successivi aggiornamenti. Con riferimento all'anno 2024 la misura è in corso di attuazione.

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

#### Tutela del dipendente che segnala un illecito

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

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

Con l'adozione di specifica disciplina interna (approvata con DGR 437/2023) la Giunta della Regione Basilicata ha inteso conformarsi alle suddette prescrizioni normative, tenendo conto anche delle indicazioni fornite dall'ANAC nello "Schema di Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne". Nel prossimo ciclo di programmazione la misura sarà monitorata nel modo seguente:

Misura	Responsabile	Indicatore	Tempi
<i>Whistleblowing</i>	RPCT	Report numero segnalazioni pervenute	Entro il 31/12 di ciascun anno

**2.3.7 Programmazione delle misure specifiche di prevenzione del rischio**

Nella tabella che segue sono indicate le misure specifiche che si intendono realizzare in attuazione degli obiettivi strategici definiti dall'organo di indirizzo politico.

Ob. strat.	Misura	Termini	Responsabili	Indicatori	Target (SI/NO)
1. programmare la revisione della mappatura dei processi nel nuovo contesto organizzativo avviato nel corso del 2024 e in fase di completamento, partendo dai processi a rischio alto e medio e con priorità relativa ai processi riguardanti l'utilizzo dei fondi PNRR	1.1 Diffusione della metodologia del risk management e supporto agli Uffici per la ricognizione dei processi e la rivisitazione della mappatura e valutazione del rischio nel nuovo contesto organizzativo. Avvio e completamento nel triennio	Triennio 2025/2027	Tutte le strutture  RPCT	1.1.1 Ricognizione dei processi per ciascun Ufficio	31/12/2025
				1.1.2 Avvio mappatura e valutazione del rischio dei processi a rischio alto, medio e PNRR	31/12/2025
				1.1.3 Completamento dell'aggiornamento avviato nel 2025	31/12/2026
				1.1.4 Integrazione e aggiornamento altri processi	31/12/2027
2. monitorare l'attuazione della disciplina in materia di inconferibilità, incompatibilità e conflitti di interesse approvata con D.G.R. n.803/2024	2.1 Attuazione disciplina	Triennio 2025/2027	Tutte le strutture interessate  RPCT	Report di attuazione	30/11 di ciascun anno
	2.2 Monitoraggio di cui alla DGR 203/2023	Triennio 2025/2027	RPCT	Richiesta agli Uffici delle dichiarazioni (per le successive operazioni di estrazione del campione da restituire alle strutture titolari dei controlli)	31/12 di ciascun anno
3. verificare l'aggiornamento della misura generale in materia di divieto di <i>pantouflage</i> ex art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001 alla luce delle nuove Linee guida Anac approvate con delibera n. 493/2024	3.1 Analisi della disciplina per eventuale aggiornamento	Entro il 30/04/2025	RPCT  Ufficio Risorse Umane e Organizzazione	Verifiche effettuate per eventuale aggiornamento	30/04/2025
4. proseguire la formazione del personale sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza con una particolare attenzione ai temi della mappatura dei processi, analisi dei rischi corruttivi e individuazione delle misure di prevenzione della corruzione	4.1 Attività formativa in house sulla metodologia di risk management	Triennio 2025/2027	RPCT	Strutture coinvolte	31/12/2025 > = 70%  31/12/2026 >=80%  31/12/2027 100%



5. avviare il graduale adeguamento della Sezione Amministrazione Trasparente alle nuove indicazioni di cui alla delibera Anac n. 495 del 25 settembre 2024, recante "Approvazione di 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto - Messa a disposizione di ulteriori schemi"	5.1 Costituzione gruppo di lavoro interdisciplinare	Entro il 30/04/2025	RPCT	Atto di costituzione	30/04/2025
	5.2 Aggiornamento elenco titolari degli obblighi di pubblicazione	Entro il 30/04/2025	RPCT	Elenco aggiornato	30/04/2025
6. proseguire l'attività di impulso e controllo sugli enti vigilati per la corretta osservanza della normativa sulla prevenzione della corruzione e della trasparenza	6.1 Attuazione della vigilanza	Triennio 2025/2027	RPCT	Rapporto annuale	31/12 di ciascun anno
7. assicurare l'attività di aggiornamento semestrale del registro degli accessi nelle diverse tipologie (accesso documentale, civico e generalizzato), nonché l'attività di supporto e consulenza a favore delle strutture, per ottenere una maggiore consapevolezza nella presa in carico e gestione delle istanze di accesso, anche attraverso il potenziamento del dialogo collaborativo tra cittadini e amministrazione	7.1 Aggiornamento semestrale registro degli accessi	Triennio 2025/2027	Tutte le strutture	Report	31/01/2025 31/07/2025 31/01/2026 31/07/2026 31/01/2027 31/07/2027
	7.2 Relazione annuale RPCT	Triennio 2025/2027	RPCT	Pubblicazione su AT	Entro il 15/12 di ciascun anno (salvo proroga di legge)



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

L'efficace attivazione del sistema anticorruzione riguarda anche questi soggetti in forza di quanto al riguardo previsto dalle "Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle PP.AA. e degli enti pubblici economici", approvate dall'A.N.A.C. con Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015. Sviluppando ulteriormente la tematica, l'A.N.A.C. con propria delibera n. 1134/2017 ha approvato nuove Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle p.a. e degli enti pubblici economici. Ferma restando l'attività di vigilanza prevista in capo a ciascuna struttura *ratione materiae*, con riferimento all'anno 2023 è stata effettuata l'attività di vigilanza in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza, con invio agli enti di apposito format con un set di informazioni e dati da fornire per le parti d'interesse, tenendo conto delle rispettive specificità connesse alla natura giuridica rivestita (ente strumentale/società/ente pubblico economico/fondazione). Dai riscontri pervenuti sono emerse alcune criticità riferite principalmente alla migliorabilità dei contenuti della sottosezione Bandi di gara e contratti, all'aggiornamento dell'istituto del whistleblowing alla luce del D.lgs. 24/2023 e alla tenuta/aggiornamento del registro degli accessi.

In due casi in cui non sono pervenuti i riscontri richiesti, sebbene sollecitati, si è proceduto comunque ad una ricognizione delle pubblicazioni presenti sui siti degli enti, rilevando principali carenze nell'aggiornamento dei dati e/o nell'organizzazione dei contenuti (in quanto, ad esempio, non conforme alle linee guida dell'Anac per l'assenza di varie sottosezioni), nonché nella implementazione dell'istituto del *whistleblowing*, nella modulistica per la presentazione di istanze di accesso e nella tenuta e/o aggiornamento del registro degli accessi.

Nell'ottica collaborativa e di raccordo per il miglioramento dei livelli di trasparenza, le descritte criticità sono state segnalate agli enti, richiamando l'attenzione sugli obblighi di pubblicazione e invitando gli stessi ad intervenire per il loro superamento. Sono state fornite altresì indicazioni operative per una maggiore *compliance* alla normativa vigente anche mediante interlocuzioni per le vie brevi.

In continuità con l'anno 2023, con nota del 21 novembre dell'anno appena trascorso è stata avviata l'attività di verifica riferita all'annualità 2024. I dati acquisiti sono in corso di valutazione al fine di porre in essere le opportune interlocuzioni con gli enti e azioni per il miglioramento della qualità delle pubblicazioni e dell'aggiornamento dei dati e delle informazioni ai sensi del D.lgs. 33/2013.

Giova tener presente che nel mese di dicembre 2024 l'organo di indirizzo politico ha approvato due direttive riguardanti rispettivamente il modello organizzativo di *governance* delle società partecipate della Regione Basilicata – Sistema di controllo analogo e vigilanza (DGR n. 805 del 30/12/2024) e il modello amministrativo di *governance* delle fondazioni controllate/partecipate/promosse della Regione Basilicata -



Sistema di controllo e vigilanza (DGR n. 806 del 30/12/2024). Tali nuovi modelli organizzativi delineano gli ambiti di interesse per il controllo e la vigilanza, rinviando tuttavia l'individuazione delle strutture amministrative competenti *ratione materiae* all'esito della riorganizzazione interna avviata con l'emanazione del Regolamento regionale n. 4 dell'11 ottobre 2024 e in corso di completamento. Pertanto, nel corso dell'anno 2025, successivamente alla concreta operatività del Sistema introdotto con le citate delibere 805 e 806, sarà implementata la misura di vigilanza coerentemente con quanto previsto nelle direttive con riguardo all'ambito del controllo e monitoraggio denominato "Obblighi in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e pubblicità", tenuto conto anche dell'aggiornamento degli enti, aziende e società componenti il Gruppo Amministrazione Pubblica di cui alla DGR 775 del 19/12/2024.

### **2.3.9 Trasparenza e accesso civico**

Il d.lgs. n. 33/2013 evidenzia la scelta del legislatore di assicurare a tutti, prescindendo dall'interesse personale e qualificato, il diritto di avere conoscenza costante e immediata di informazioni concernenti l'operato dell'amministrazione ed i suoi risultati. Questo approccio consente di andare oltre gli stretti confini dell'accesso ai documenti in senso tradizionale ed avere cognizione diretta dell'intero patrimonio informativo delle Pubbliche Amministrazioni. L'amministrazione regionale ha provveduto ad attuare le disposizioni del d.lgs. n. 33/2013 prevedendo nel portale *web* la sezione Amministrazione Trasparente, strutturata in sottosezioni all'interno delle quali sono inseriti i documenti, le informazioni e i dati previsti dal decreto. Cliccando sull'identificativo di una sottosezione è possibile accedere ai contenuti della sottosezione stessa.

### **2.3.10 Compiti e ruoli per l'attuazione della trasparenza**

Il processo di gestione della trasparenza riguarda tutta la Giunta regionale e tutti coloro i quali sono interessati a conoscere le attività e i modi attraverso i quali essa si esplica. La Regione ha, da tempo, realizzato il sito internet istituzionale [www.regione.basilicata.it](http://www.regione.basilicata.it) e la pubblicazione dei dati avviene grazie alla collaborazione dell'Ufficio Amministrazione Digitale e dell'Ufficio competente in materia di comunicazione istituzionale e di relazioni con il pubblico, incaricati di coadiuvare le strutture per gli interventi sul sito web. Il Responsabile PCT svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Autorità regionale per la valutazione e il merito, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione. I dirigenti degli Uffici della Giunta sono responsabili, per le strutture di rispettiva competenza, della individuazione e/o elaborazione, trasmissione e aggiornamento, pubblicazione e rimozione dei contenuti oggetto di pubblicazione, direttamente o per il tramite dei Referenti, nel rispetto della normativa sulla *privacy* (Regolamento UE 2016/679, d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, come modificato e integrato dal d. lgs. 10 agosto 2018, n. 101 e della DGR n. 466 del 17 luglio 2018). Il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge è dunque garantito dai Dirigenti responsabili degli Uffici, supportati dalla rete dei Referenti per la trasparenza. L'elenco aggiornato dei Referenti della



trasparenza è riportato in allegato al presente documento.

In attuazione della delibera dell'Anac n. 1310/2016, è stato implementato l'elenco dei titolari degli obblighi di trasparenza, da ultimo aggiornato con l'inserimento dell'obbligo di cui all'art. 23-bis del D.lgs. 33/2023, introdotto dal D.lgs. 103/2024. Nello specifico, a seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. n. 103/2024, l'alberatura della sezione Amministrazione Trasparente della Giunta è stata aggiornata con la nuova sottosezione denominata "Controlli sulle attività economiche". Nella stessa dovrà essere pubblicato l'elenco degli adempimenti oggetto delle attività di controllo sulle attività economiche svolte dagli uffici della Regione Basilicata in attuazione delle nuove disposizioni di cui al citato [art. 23-bis del d.lgs. n. 33 del 2013](#). Le informazioni sono rese secondo uno schema standardizzato elaborato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica. L'elenco è aggiornato a cadenza almeno triennale. Allo scopo di avviare l'attuazione dell'adempimento la struttura del RPCT ha inviato a tutti gli Uffici apposita nota esplicativa per la effettuazione del censimento unitamente allo schema standard predisposto dalla Funzione Pubblica.

Con riguardo al nuovo regime di trasparenza dei contratti pubblici, è continuato nel corso dell'anno trascorso il progressivo adeguamento della sottosezione dell'elenco denominata "Bandi di gara e contratti" anche attraverso l'attività informativa espletata dalla struttura del RPCT con interlocuzioni e note.<sup>7</sup>

Sul tema giova ricordare che la disciplina della trasparenza dei contratti ha subito una profonda modifica a seguito dell'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti con D.lgs. 36/2023 che ha rivisitato radicalmente la materia, introducendo la digitalizzazione dell'intero ciclo di vita dei contratti. Già con l'approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 l'Anac era intervenuta sul tema della trasparenza dei contratti pubblici, declinando nell'allegato n. 9 del Piano una nuova alberatura degli obblighi di pubblicazione. Tale nuova alberatura è stata inserita in un'apposita sezione di Amministrazione Trasparente della Giunta ed è stata avviata la fase di popolamento dei contenuti, in raccordo con l'Ufficio Speciale per l'Amministrazione digitale. Successivamente alla data di emanazione del PNA 2022 è intervenuto il nuovo codice di contratti (D.lgs.36/2023) che ha innovato significativamente la disciplina della trasparenza con disposizioni i cui effetti decorrono dal 1° gennaio 2024. In particolare, nel d.lgs. 36/2023 nonché degli atti che l'Anac ha prodotto in attuazione della stessa<sup>8</sup>, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti sono tenuti a comunicare tempestivamente alla Banca Dati Nazionale Contratti Pubblici (BDNCP), per il tramite delle piattaforme di approvvigionamento certificate, tutti i dati e le informazioni individuati nell'art. 10 della delibera Anac n. 261/2023.

Ai fini della trasparenza fanno fede i dati trasmessi alla BDNCP. Nella sezione Amministrazione Trasparente

<sup>7</sup> Consultabili al link di AT <https://amministrazionetrasparente.regione.basilicata.it/at/circolari-e-note/>

<sup>8</sup> Vedasi in particolare la delibera n. 261/2023, "Adozione del provvedimento di cui all'art. 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36 recante "Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del Codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale", la delibera n. 264/2023 "Adozione del provvedimento di cui all'art. 28, comma 4, del decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36 recante "Individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33", la delibera 601/2023 e 582/2023.



dell'Ente è inserito il collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita dei contratti contenuti nella BDNCP. Oltre alle suddette pubblicazioni, effettuate nelle descritte modalità, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti inseriscono in Amministrazione Trasparente gli atti, dati e informazioni (che non devono invece essere comunicati alla BDNCP) individuati nell'Allegato 1 alla delibera Anac 264/2023, come modificata dalla delibera 601/2023.

Sempre in tema di trasparenza, si ritiene opportuno evidenziare che nell'ambito delle azioni di sensibilizzazione sul rispetto degli obblighi derivanti dall'art. 22 del d.lgs. n. 33/2013, il Responsabile PCT con nota circolare prot. n. 165466/11AL/2020, allo scopo di favorire la corretta osservanza degli obblighi, ha segnalato la necessità che i responsabili degli uffici competenti per i provvedimenti di erogazione di somme a qualsiasi titolo a favore degli enti adottino tali atti previa verifica dell'avvenuto assolvimento degli obblighi di pubblicazione, dandone atto nei provvedimenti di erogazione. Tali indicazioni sono state seguite anche in sede di controllo amministrativo sulle determinazioni dirigenziali ai fini dell'apposizione del visto di regolarità amministrativa. In particolare, allo scopo di garantire il più corretto presidio sui provvedimenti dirigenziali concernenti i trasferimenti a favore degli enti, nell'ambito della disciplina dei controlli interni di regolarità amministrativa introdotta con apposito regolamento regionale, è stato mantenuto il controllo preventivo sui seguenti atti: accordi, contratti, convenzioni, impegni, trasferimenti, rapporti e attività riguardanti a qualsiasi titolo enti regionali e sub-regionali e/o partecipati, intendendosi per tali anche gli enti per i quali l'amministrazione abbia potere di nomina degli amministratori; accordi, contratti, convenzioni, impegni, trasferimenti, rapporti e attività riguardanti a qualsiasi titolo enti di diritto privato controllati e società partecipate.

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

Così delineato il sistema vigente, è comunque opportuno evidenziare che l'Anac, nell'ottica della standardizzazione delle attività di pubblicazione dei contenuti di cui al D.lgs. 33/2013 e in attuazione dell'art. 48 dello stesso decreto, che conferisce ad ANAC il compito di definire modelli e schemi per l'organizzazione, la codificazione e la rappresentazione dei contenuti a pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con la delibera n. 495/2024 ha approvato 3 schemi standard ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui agli artt. 4-bis (utilizzo delle risorse pubbliche), 13 (organizzazione) e 31 (controlli su attività e organizzazione), concedendo alle amministrazioni/enti un periodo transitorio di 12 mesi per procedere all'aggiornamento delle sezioni AT. Ciò al fine di venire incontro alle esigenze manifestate dalle amministrazioni/enti di avere maggiore tempo per adeguare i propri sistemi. Al termine di tale periodo, i dati dovranno essere pubblicati in conformità agli standard adottati da ANAC. Quest'ultima potrà - al termine del periodo indicato - esercitare la propria attività di vigilanza verificando il mancato utilizzo dei già menzionati schemi. Durante il periodo transitorio la



sospensione dell'attività di vigilanza di ANAC sarà circoscritta alla sola mancata conformità ai tre schemi, quale modalità di rappresentazione del dato oggetto di pubblicazione obbligatoria, ma non comporterà il venir meno dell'obbligo, per i soggetti tenuti, di rispettare le prescrizioni dettate dai medesimi artt. 4-*bis*, 13 e 31 del d.lgs. n. 33/2013. A fine di dare attuazione a quanto disposto dall'Autorità con la citata delibera 495/2024, nell'annualità 2025 si prevede di costituire un gruppo di lavoro *ad hoc* per l'adeguamento delle pubblicazioni ai tre schemi standard.

Con riguardo all'accesso civico, giova ricordare che esso rappresenta il principale strumento per il perseguimento degli obiettivi di trasparenza amministrativa in quanto preordinato a favorire forme diffuse di controllo sull'esercizio delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. L'ordinamento prevede due diverse tipologie di accesso civico: accesso civico semplice, disciplinato dall'art. 5, comma 1, del d.lgs. 33/2013, che riconosce a chiunque il diritto di richiedere i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente nei casi in cui l'amministrazione ne abbia omissa la pubblicazione sul proprio sito web istituzionale; accesso civico generalizzato (FOIA) disciplinato dall'art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 33/2013, come modificato dall'art. 6 del d.lgs. n. 97/2016, che attribuisce a chiunque il diritto di richiedere alle pubbliche amministrazioni dati e documenti ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria nei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'art. 5-*bis*.

Per facilitare l'esercizio del diritto di accesso civico da parte dei cittadini e dei soggetti interessati, è stata coerentemente aggiornata la sottosezione "Altri contenuti – Accesso civico" del sito Amministrazione trasparente, dove sono descritte sinteticamente le tipologie di accesso, indicato come esercitare tale diritto e resa disponibile la relativa modulistica. È altresì attivo l'indirizzo e-mail [accessocivico@regione.basilicata.it](mailto:accessocivico@regione.basilicata.it) anche per le eventuali segnalazioni di inadempienze o mancanze.

Con riguardo al potere sostitutivo in caso di diniego o mancata risposta ad un'istanza di accesso civico semplice l'istanza dovrà essere inviata al titolare del potere sostitutivo individuato ai sensi dell'art. 2, comma 9-*bis*, della L. 241/1990. Nell'anno 2024 il RPCT ha ricevuto n. 3 istanze di riesame i cui esiti sono stati di accoglimento. Le istanze afferiscono a temi e problematiche riguardanti la sanità e le infrastrutture. A partire dal 2020, in attuazione delle Linee guida Anac n. 1309/2016 e della circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 2/2017 a cui è seguita la n. 1/2019, il RPCT, coadiuvato dalla struttura di supporto, ha implementato il registro degli accessi generalizzati, pubblicato nella sottosezione "Altri contenuti – Accesso civico" del sito Amministrazione trasparente. Tale strumento consente di annotare le principali informazioni concernenti i procedimenti di accesso generalizzato al fine di consentire al cittadino di avere contezza dei dati e documenti in relazione ai quali è consentito l'accesso e di agevolare la stessa Anac nello svolgimento di future attività di monitoraggio. A partire dal 2022 è stato implementato il registro anche con riguardo all'accesso documentale. In attesa dell'adozione di una piattaforma informatica per la gestione dei procedimenti di accesso in osservanza delle già menzionate



prescrizioni, si è ritenuto comunque opportuno predisporre il registro degli accessi civico e documentale nella modalità attualmente adottata. In attuazione della misura relativa al registro degli accessi è stata effettuata la pubblicazione dei dati relativi al primo semestre 2024 ed è in corso la pubblicazione del secondo semestre.

### **2.3.11 Monitoraggio dei rischi corruttivi**

L'azione di monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza programmate, generali e specifiche, è condotta dal RPCT e dal suo staff. I responsabili degli Uffici forniscono tutte le informazioni utili e necessarie a monitorare l'andamento delle misure e l'effettivo stato di implementazione delle stesse, utilizzando il format predefinito dalla struttura di supporto al RPCT. Il sistema di monitoraggio è articolato su due livelli:

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

In particolare, il RPCT può verificare la veridicità delle informazioni rese in autovalutazione attraverso il controllo degli indicatori previsti per l'attuazione delle misure all'interno del Piano e attraverso la richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi "prova" dell'effettiva azione svolta. Tali momenti di confronto sono utili anche ai fini della migliore comprensione dello stato di attuazione delle misure e di eventuali criticità riscontrate in un'ottica di dialogo e miglioramento continuo.

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

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

I risultati del monitoraggio circa lo stato di attuazione/realizzazione delle misure di prevenzione saranno tenuti in considerazione per la redazione della successiva sezione rischi corruttivi e trasparenza e delle risultanze del monitoraggio si darà conto, altresì, all'interno della Relazione annuale del RPCT.

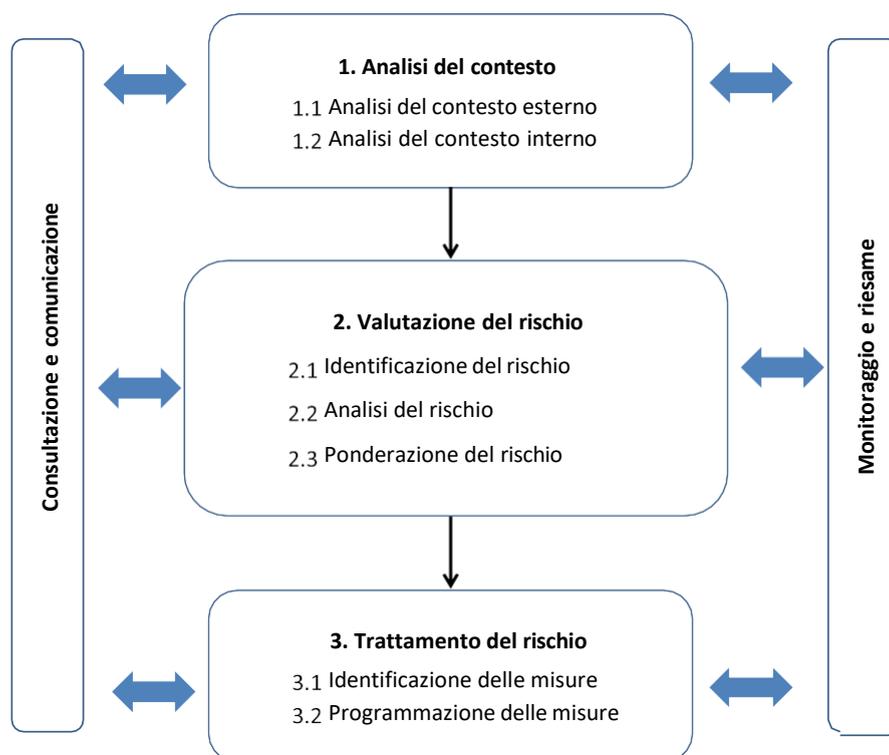
Il riesame periodico è coordinato dal RPCT ma deve necessariamente interessare tutti i soggetti coinvolti nella programmazione e nell'attuazione delle misure affinché vengano riesaminati i principali passaggi e risultati al fine di potenziare gli strumenti in atto ed eventualmente promuoverne di nuovi.

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

(scadenza del 15 dicembre per la presentazione della relazione del RPCT).

### 2.3.12 Metodologia di gestione dei rischi corruttivi

Il processo di gestione del rischio si compone delle seguenti fasi<sup>1</sup>:



#### 1. Analisi del contesto

La fase si compone delle seguenti due sotto-fasi:<sup>9</sup>

- 1.1 Analisi del contesto esterno
- 1.2 Analisi del contesto interno

##### 1.1 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno è opportunamente descritta nel PIAO sezione rischi corruttivi e trasparenza in sede di aggiornamento annuale.

<sup>9</sup> PNA 2019, *Allegato 1*, cit., p.14.



## 1.2 Analisi del contesto interno

La mappatura dei processi costituisce una parte fondamentale dell'analisi del contesto interno in quanto consente di individuare e rappresentare, in modo efficace, le attività dell'amministrazione ai fini della valutazione del rischio.

Con riguardo alla modalità di attuazione, il Responsabile P.C.T. svolge il ruolo di coordinamento dell'attività in collaborazione con:

- la struttura operativa di supporto, che organizza incontri dedicati a livello di singola Direzione o di singolo ufficio;
- i direttori generali in qualità di referenti dell'anticorruzione, che contribuiscono a identificare e valutare il/i rischio/i, nonché ad individuare le misure idonee al relativo contrasto o mitigazione;
- i dirigenti, che ai sensi dell'art. 16 c. 1-bis, del 165/2001, lettera l-ter, forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- tutti i dipendenti che, ai sensi dell'art. 8 del D.P.R. 62/2013, prestano collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione.

La mappatura si articola nelle seguenti tre fasi:

- Identificazione
- Descrizione
- Rappresentazione

### Identificazione

La prima fase identifica l'elenco completo dei processi dell'amministrazione che vengono denominati e classificati secondo le Aree di rischio individuate dall'ANAC.

Le Aree di rischio sono raggruppamenti omogenei di processi amministrativi e si distinguono in generali e specifiche. Le Aree di rischio generali riguardano tutte le amministrazioni (es. gestione del personale, contratti pubblici) mentre le Aree di rischio specifiche interessano le varie tipologie di amministrazioni con le loro peculiarità.

Rispetto alle aree di rischio specifiche proposte dall'Anac, potrà essere introdotta un'Area di rischio denominata "Rapporti con gli enti e organismi del Gruppo Basilicata".

L'elenco delle principali aree di rischio è il seguente:

### **Aree di rischio generali**



Denominazione	Riferimenti	Sotto-aree
<p><b>1.</b> Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (<i>concessioni, autorizzazioni, licenze, abilitazioni e provvedimenti equivalenti comunque denominati</i>)</p>	<p>Aree di rischio generali - Allegato 2 del PNA 2013, corrispondente ad autorizzazioni e concessioni (lettera a, comma 16 art. 1 della Legge 190/2012)</p>	<p><b>1.1.</b> Provvedimenti amministrativi vincolati (nell'<i>an</i> e nel contenuto)  <b>1.2.</b> Provvedimenti amministrativi discrezionali (nell'<i>an</i> e/o nel contenuto)</p>
<p><b>2.</b> Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (<i>erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati</i>)</p>	<p>Aree di rischio generali – Allegato 2 del PNA 2013, corrispondente alla concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati (lettera c, comma 16 art. 1 della Legge 190/2012)</p>	<p><b>2.1.</b> Provvedimenti amministrativi vincolati (nell'<i>an</i> e nel contenuto)  <b>2.2.</b> Provvedimenti amministrativi discrezionali (nell'<i>an</i> e/o nel contenuto)</p>
<p><b>3.</b> Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)</p>	<p>Aree di rischio generali - Legge 190/2012 – PNA 2013 e Aggiornamento 2015 al PNA, con particolare riferimento al paragrafo 4. Fasi delle procedure di approvvigionamento</p>	<p><b>3.1.</b> Affidamento di lavori e opere pubbliche  <b>3.1.1</b> Programmazione  <b>3.1.2</b> Progettazione  <b>3.1.3</b> Selezione del contraente  <b>3.1.4</b> Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto  <b>3.1.5</b> Esecuzione del contratto  <b>3.1.6</b> Rendicontazione del contratto</p> <p><b>3.2.</b> Acquisizione di servizi  <b>3.2.1</b> Programmazione  <b>3.2.2</b> Progettazione  <b>3.2.3</b> Selezione del contraente  <b>3.2.4</b> Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto  <b>3.2.5</b> Esecuzione del contratto  <b>3.2.6</b> Rendicontazione del contratto</p> <p><b>3.3.</b> Acquisizione di forniture/beni  <b>3.3.1</b> Programmazione  <b>3.3.2</b> Progettazione  <b>3.3.3</b> Selezione del contraente  <b>3.3.4</b> Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto  <b>3.3.5</b> Esecuzione del contratto  <b>3.3.6</b> Rendicontazione del contratto</p>



4.Acquisizione e gestione del personale ( <i>ex acquisizione e alla progressione del personale</i> )	Aree di rischio generali - Legge 190/2012 – PNA 2013 e Aggiornamento 2015 al PNA punto b, Par. 6.3, nota 10	<b>4.1.</b> Reclutamento <b>4.2.</b> Progressioni di carriera (es.: progressioni orizzontali, conferimento responsabilità Posizioni Organizzative) <b>4.3.</b> Valutazione del personale (dirigente e non dirigente) <b>4.4.</b> Autorizzazione di incarichi extraistituzionali
5.Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Aree di rischio generali – Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)	<b>5.1.</b> Gestione delle entrate <b>5.2.</b> Gestione della spesa <b>5.3.</b> Gestione del patrimonio costituito da beni mobili
		<b>5.4.</b> Gestione del patrimonio costituito da beni immobili ( <i>acquisti, alienazioni, concessioni ecc.</i> )
6.Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Aree di rischio generali – Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)	<b>6.1.</b> Controllo su atti (es.: <i>atti di controllo bilanci enti regionali; atti di controllo di provvedimenti di enti regionali; atti di controllo su autocertificazioni</i> ) <b>6.2.</b> Ispezioni (es.: <i>verbali e altri tipi di atti di natura ispettiva o di vigilanza o di inchiesta in enti, società, imprese o presso strutture interne</i> ) <b>6.3.</b> Sanzioni ( <i>amministrative, tributarie, disciplinari, ecc.</i> )
7.Incarichi e nomine	Aree di rischio generali – Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)	<b>7.1.</b> Conferimento di incarichi amministrativi di vertice e dirigenziali <b>7.2.</b> Conferimento di incarichi di collaborazione a persone fisiche (incarichi professionali, occasionali, collaborazioni gratuite, tirocini, stage...) <b>7.3.</b> Collaborazioni con persone giuridiche pubbliche e private o associazioni di fatto (es: <i>collaborazioni sulla base di convenzioni ex art. 15 L. 241/90 e di leggi speciali</i> ) <b>7.4.</b> Provvedimenti di nomina/designazione in organi di soggetti del sistema regionale allargato (es.: <i>nomina direttori generali enti del SSR; nomina componenti consiglio di amministrazione società in house</i> ) <b>7.5.</b> Provvedimenti di nomina/designazione presso soggetti esterni al sistema regionale (es.: <i>nomine/designazioni in Fondazioni bancarie, associazioni</i> )



<b>8. Affari legali e contenzioso</b>	Aree di rischio generali – Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)	<b>8.1.</b> Contenzioso stragiudiziale (es.: procedure di mediazione e conciliazione) <b>8.2.</b> Contenzioso giudiziario
---------------------------------------	--	--

#### Aree di rischio specifiche

Denominazione	Riferimenti	Sotto-aree
<b>9.</b> Governo del territorio	Aree di rischio specifiche – Parte Speciale VI – Governo del territorio del PNA 2016	<b>9.1.</b> Pianificazione e programmazione
<b>10.</b> Regolazione in ambito sanitario e sociale	Aree di rischio specifiche – PNA 2015 e Parte Speciale VII - Sanità del PNA 2016	<b>10.1.</b> Pianificazione e programmazione
<b>11.</b> Le procedure di gestione dei Fondi strutturali e dei Fondi nazionali per le politiche di coesione	Aree di rischio specifiche – Parte Speciale II del PNA 2018	. Provvedimenti di programmazione ( <i>bandi, regolamenti</i> ) . Procedure di erogazione . Procedure di controllo
<b>12.</b> Gestione dei rifiuti	Aree di rischio specifiche – Parte Speciale III del PNA 2018	<b>12.1.</b> Pianificazione e programmazione
<b>13.</b> “Rapporti con gli enti e organismi del Gruppo Basilicata		<b>13.1</b> Trasferimenti finanziari <b>13.2.</b> Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica <b>13.3</b> Nomine

Il prodotto di questa prima fase è l’Elenco dei processi amministrativi, suddivisi per Aree di rischio e per sotto-aree, che deve essere documentato nella sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO.

La rappresentazione tabellare dell’elenco dei processi contiene i seguenti elementi:



Area di rischio	Sotto-area di rischio	Processo	Fasi/Attività	Struttura organizzativa responsabile
		Processo A		
		Processo B		



### Descrizione

La seconda fase della mappatura consiste nella descrizione delle modalità di svolgimento del processo a partire dai seguenti elementi di base:

- breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha);
- momenti di sviluppo delle attività – le “fasi”;
- responsabilità complessiva del processo (struttura e soggetto).

### Rappresentazione

L'ultima fase della mappatura dei processi consiste nella rappresentazione degli elementi descrittivi della fase precedente mediante diagrammi di flusso o sotto forma di rappresentazione tabellare

## 2. Valutazione del rischio

Questa fase del macro-processo di “gestione del rischio” si compone delle seguenti tre sotto-fasi:

- 2.1 identificazione del rischio
- 2.2. analisi del rischio
- 2.3. ponderazione del rischio

### 2.1 Identificazione del rischio

La prima sottofase consiste nell'individuare e descrivere gli eventi rischiosi di ogni singola fase del processo. Per evento rischioso deve intendersi ogni possibile, quindi non necessariamente reale, evento idoneo a sviare l'attività amministrativa dall'interesse pubblico per favorire interessi particolari. Si tratta di comportamenti o fatti che concretizzano il fenomeno corruttivo e che, solo se previamente individuati, potranno essere gestiti mediante una strategia efficace di prevenzione.

Ai fini dell'identificazione dei rischi possono essere utilizzate una pluralità di fonti informative<sup>10</sup>

quali:

- le risultanze dell'analisi del contesto interno ed esterno realizzate nelle fasi precedenti;
- le risultanze dell'analisi della mappatura dei processi;
- l'analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato nell'amministrazione oppure in altre amministrazioni o enti che possono emergere dal confronto con realtà simili;
- incontri (o altre forme di interazione) con i responsabili degli uffici o il personale

dell'amministrazione che abbia conoscenza diretta sui processi e quindi delle relative criticità;

- le risultanze dell'attività di monitoraggio svolta del RPCT e delle attività svolte da altre strutture di

---

<sup>10</sup> PNA 2019, Allegato 1, cit., p. 25.



controllo interno (es. internal audit) laddove presenti;

- le segnalazioni ricevute tramite il canale del whistleblowing o tramite altra modalità (es. segnalazioni raccolte dal RUP);
- le esemplificazioni eventualmente elaborate dall’Autorità per il comparto di riferimento;
- il registro dei rischi realizzato da altre amministrazioni, simili per tipologia e complessità organizzativa, analizzati nel corso di momenti di confronto e collaborazione.

Il risultato di questa sottofase è l’elaborazione di un Registro dei rischi che, per ogni processo o attività, descrive adeguatamente tutti gli eventi rischiosi relativi ai processi dell’amministrazione. Il registro deve essere documentato nella sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO.

### 2.1 Analisi del rischio

In coerenza con il PNA 2019, la fase di analisi del rischio ha il duplice obiettivo di meglio comprendere gli eventi rischiosi attraverso l’identificazione dei fattori abilitanti e di stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle relative attività.

#### Analisi dei fattori abilitanti

Per fattori abilitanti devono intendersi i fattori di contesto che favoriscono il verificarsi di comportamenti o fatti corruttivi. La loro analisi consente l’adozione di misure di prevenzione dei rischi più efficaci.

Nella sottostante tabella sono riportati i fattori abilitanti considerati dalla presente metodologia, suddivisi per categorie:

<b>Fattori abilitanti</b>	<b>Categorie</b>
Complessità normativa	Natura e struttura del processo
Assenza o carenza di semplificazione amministrativa	
Assenza o carenza di automatizzazione/tracciabilità	
Appetibilità dei benefici	Fattore umano
Inadeguatezza o assenza di competenza degli addetti	
Monopolio di potere	
Condotte improprie in ragione di interessi personali o professionali (conflitto di interessi e terzietà)	Relazioni con l’esterno
Assenza o carenza di controlli amministrativi	
Assenza o carenza di trasparenza	
Inadeguata diffusione della cultura della legalità	
Sistema di pianificazione o definizione dei tempi di attuazione	
Sistemi di partecipazione	

Stima del livello di esposizione al rischio

Questa fase fa emergere i processi e le attività maggiormente esposti al rischio corruttivo quindi da considerare con particolare attenzione sia in sede di trattamento che di monitoraggio.

Coerentemente alle indicazioni del PNA 2019, per l'analisi del livello di esposizione al rischio, la presente metodologia utilizza un approccio valutativo, individua dei criteri di valutazione ossia degli indicatori di rischio (*key risk indicators*) e, per ciascuno di essi, rileva dei dati e delle informazioni necessari ad esprimere un giudizio motivato (estremi degli atti, numero procedimenti disciplinari/giudiziari, segnalazioni pervenute, rassegne stampa...).

La presente metodologia, inoltre, rispetta un criterio generale di "prudenza" che consiste nell'evitare la sottostima del rischio.

La tabella che segue riporta per ciascun fattore abilitante già menzionato i corrispondenti indicatori di rischio e, per ciascuno di essi, i relativi criteri di valutazione:

Fattore abilitante	Indicatore di rischio	Criteri di valutazione
Complessità normativa	1. Grado di complessità normativa	1. Il quadro normativo complessivo (europeo, statale e regionale) del processo è poco chiaro: <b>Rischio ALTO</b>  2. Il quadro normativo complessivo (europeo, statale e regionale) del processo è chiaro: <b>Rischio MEDIO</b>  3. La fonte normativa del processo è una sola (europea, statale o regionale) ed è chiara: <b>Rischio BASSO</b>
	2. Grado di discrezionalità	1. Il processo è ampiamente discrezionale: <b>Rischio ALTO</b>  2. Il processo è parzialmente discrezionale: <b>Rischio MEDIO</b>  3. Il processo è vincolato: <b>Rischio BASSO</b>



Assenza o carenza di semplificazione amministrativa	3. Grado di semplificazione amministrativa	1. Il processo è eccessivamente complesso e oneroso: <b>Rischio ALTO</b>  2. Il processo è complesso ma non eccessivamente oneroso: <b>Rischio MEDIO</b>  3. Il processo non è complesso oppure, se complesso, è automatizzato e senza eccessivi oneri burocratici: <b>Rischio BASSO</b>
Assenza o carenza di automatizzazione/tracciabilità	4. Grado di automatizzazione	1. Il processo non presenta alcuna tracciabilità: <b>Rischio ALTO</b>  2. Il processo è parzialmente automatizzato: <b>Rischio MEDIO</b>  3. Il processo è interamente automatizzato: <b>Rischio BASSO</b>
Appetibilità dei benefici	5. Tipologia di utenza/beneficiari	1. Il processo ha <b>Rischio ALTO</b>  2. Il processo ha pubblici*, diversi da quelli di cui al punto 3:



		<p><b>Rischio MEDIO</b></p> <p>3. Il processo ha come destinatari uffici interni, a cui sono equiparati i soggetti del network “Rete interistituzionale per l’integrità e la trasparenza”**, oppure dirigenti o funzionari regionali nell’esercizio delle loro funzioni pubbliche:</p> <p><b>Rischio BASSO</b></p> <p>*Ai soggetti pubblici sono equiparati i soggetti di diritto privato in controllo pubblico o partecipati a maggioranza da enti pubblici per fini istituzionali.</p> <p>** Fanno parte del network gli Enti di cui alla D.G.R. n. 855/2022.</p>
	6. Ammontare del beneficio economico e non	<p>1. Il vantaggio economico o di altra natura determinato dal processo è consistente: <b>Rischio ALTO</b></p> <p>2. Il vantaggio economico o di altra natura determinato dal processo è modesto: <b>Rischio MEDIO</b></p> <p>3. Il vantaggio economico o di altra natura determinato dal processo è scarso o irrilevante: <b>Rischio BASSO</b></p>
Condotte improprie in ragione di interessi personali o professionali (conflitto di interessi e terzietà)	7. Casi di condotte improprie negli ultimi 5 anni	<p>1. Si è verificato almeno un caso di condotta impropria nel processo in esame: <b>Rischio ALTO</b></p> <p>2. Si è verificato almeno un caso di condotta impropria in un processo della medesima struttura: <b>Rischio MEDIO</b></p> <p>3. Non si è verificato alcun caso di condotta</p>



		impropria nella medesima struttura: <b>Rischio BASSO</b>
Assenza o carenza di controlli amministrativi	8. Livello dei controlli amministrativi, interni o esterni	1. Il processo è privo di controlli amministrativi esterni alla struttura che lo gestisce: <b>Rischio ALTO</b>  2. Il processo ha controlli amministrativi solo periodici da parte di altra struttura regionale o di altro ente: <b>Rischio MEDIO</b>
		3. Il processo è sottoposto a controllo da parte di altra struttura regionale o di altro ente: <b>Rischio BASSO</b>



Assenza o carenza di trasparenza	9. Grado di trasparenza	<p>1. La disciplina normativa del processo non prevede alcuna forma di pubblicazione: <b>Rischio ALTO</b></p> <p>2. La disciplina normativa del processo prevede forme di pubblicazione ai sensi del D.lgs. n. 33/2013 o di altra norma: <b>Rischio MEDIO</b></p> <p>3. La disciplina normativa del processo prevede forme di pubblicazione sia ai sensi del D.lgs. n. 33/2013 che di altra norma: <b>Rischio BASSO</b></p> <p><i>Nei casi residuali in cui i criteri di cui sopra non siano compatibili con le caratteristiche del processo o tutte le pubblicazioni non siano possibili per la presenza di dati personali, si applicano, in alternativa, i seguenti criteri:</i></p> <p>1. Il tipo di processo non consente il ricorso all'accesso civico generalizzato e neppure all'accesso documentale: <b>Rischio ALTO</b></p> <p>2. Il processo consente il ricorso all'accesso civico generalizzato o all'accesso documentale con anonimizzazione dei dati personali <b>Rischio MEDIO</b></p> <p>3. Il processo è interamente automatizzato e consente agevolmente l'applicazione dell'accesso civico generalizzato o dell'accesso documentale, seppure con anonimizzazione dei dati personali: <b>Rischio BASSO</b></p>
----------------------------------	-------------------------	--



Inadeguata diffusione della cultura della legalità	10. Manifestazione, negli ultimi 5 anni, di eventi corruttivi quali:  a) sanzioni disciplinari per reati contro la P.A. o altri dove la P.A. è parte offesa, come truffa e simili; b) condanne, anche non passate in giudicato, per reati contro la P.A. o altri dove la P.A. è parte offesa, come truffa e simili; c) condanne, anche non passate in giudicato, della Corte dei conti per	1. Si è verificato almeno uno degli eventi corruttivi nel processo in esame: <b>Rischio ALTO</b>  2. Si è verificato almeno uno degli eventi corruttivi in un processo della medesima struttura: <b>Rischio MEDIO</b>
	responsabilità amministrativa- contabile; d) segnalazioni di whistleblowers per fenomeni corruttivi o di cattiva amministrazione (se è stata accertata la fondatezza, anche solo parziale).	3. Non si è verificato alcuno degli eventi corruttivi nella medesima struttura: <b>Rischio BASSO</b>
Monopolio di potere	11. Grado di concentrazione del potere	1. Il processo è gestito da un unico soggetto e non sono coinvolte nell'istruttoria altre strutture o enti: <b>Rischio ALTO</b>  2. Il processo è gestito da pochi soggetti e non sono coinvolte nell'istruttoria altre strutture o enti: <b>Rischio MEDIO</b>  3. Il processo è gestito da più soggetti e altre strutture o altri enti sono coinvolti nell'istruttoria: <b>Rischio BASSO</b>



Inadeguatezza o assenza di competenza degli addetti	12. Livello di formazione, informazione e responsabilizzazione degli addetti	<p>1. Non si sono tenute riunioni di servizio nell'anno precedente e il grado di partecipazione media a corsi di formazione/aggiornamento del personale della struttura è significativamente inferiore (di oltre il 20%) a quello della partecipazione media dei dipendenti regionali a corsi di formazione/aggiornamento: <b>Rischio ALTO</b></p> <p>2. È stata tenuta nell'anno precedente almeno una riunione di servizio e il grado di partecipazione media a corsi di formazione/aggiornamento del personale della struttura è in linea (pari o non inferiore del 20%) con quello della partecipazione media dei dipendenti regionali a corsi di formazione/aggiornamento: <b>Rischio MEDIO</b></p> <p>3. Sono state tenute nell'anno precedente almeno due riunioni di servizio e il grado di partecipazione media a corsi di formazione/aggiornamento del personale della struttura è in linea (pari o non inferiore del 20%) con quello della partecipazione media dei dipendenti regionali a corsi di formazione/aggiornamento: <b>Rischio BASSO</b></p>
Sistema di pianificazione o definizione dei tempi di attuazione	13. Grado di certezza dei tempi	1.I tempi non sono definiti <b>Rischio ALTO</b>
		<p>2.I tempi sono definiti in linea di massima <b>Rischio MEDIO</b></p> <p>3.I tempi sono definiti <b>Rischio BASSO</b></p>



Sistemi di partecipazione	14. Grado di partecipazione	1. Non sono previsti <b>Rischio ALTO</b>  2. Previsti per alcune fasi <b>Rischio MEDIO</b>  3. Sono previsti <b>Rischio BASSO</b>
---------------------------	-----------------------------	--

Per la misurazione del livello di esposizione al rischio si applica la scala di misurazione ordinale Alto, Medio e Basso e la valutazione di ciascun indicatore deve essere giustificata e supportata da dati oggettivi quali evidenze documentali, segnalazioni, dati su procedimenti giudiziari o disciplinari, rassegne stampa...

Gli indicatori sono suddivisi nei seguenti due gruppi:

- gruppo 1: comprende i fattori, organizzativi (indicatore 11) e culturali (indicatori 10 e 12), sui quali il responsabile della struttura competente del processo può incidere anche da solo;
- gruppo 2: comprende i fattori, normativi (indicatori 1, 2, 3), organizzativi (indicatori 4, 8 e 9) o di altra natura (indicatori 5, 6 e 7,13, 14) sui quali il responsabile della struttura competente del processo non può incidere o non può incidere da solo.

I dirigenti delle singole strutture interessate dal processo, insieme ai funzionari responsabili di elevata qualificazione e ai Referenti della trasparenza, con il supporto del RPCT e del suo staff, devono compilare la seguente scheda di valutazione del processo:

Processo:			
	Indicatore	Valutazione	Dati oggettivi a supporto della valutazione
GRUPPO 2	1. Grado di complessità normativa		
	2. Grado di discrezionalità		
	3. Grado di semplificazione amministrativa		
	4. Grado di automatizzazione		
	5. Tipologia di utenza/beneficiari		
	6. Ammontare del beneficio economico e non		
	7. Casi di condotte improprie negli ultimi 5 anni		
	8. Livello dei controlli amministrativi		
	9. Grado di trasparenza		



	13. Grado di certezza dei tempi		
	14. Grado di partecipazione		
GRUPPO 1	10. Manifestazione, negli ultimi 5 anni, di eventi corruttivi quali:  a) sanzioni disciplinari per reati contro la P.A. o altri dove la P.A. è parte offesa, come truffa e simili; b) condanne, anche non passate in giudicato, per reati contro la P.A. o altri dove la P.A. è parte offesa, come truffa e simili; c) condanne, anche non passate in giudicato, della Corte dei conti per responsabilità amministrativa-contabile; d) segnalazioni di whistleblowers per fenomeni corruttivi o di cattiva amministrazione (se è stata accertata la fondatezza, anche solo parziale).		
	11. Grado di concentrazione del potere		
	12. Livello di formazione, informazione e responsabilizzazione degli addetti		

La tabella che segue indica i parametri per la valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio del processo che deve evitare la sottostima del rischio (cosiddetto principio di prudenza) e tiene conto della maggiore incidenza degli indicatori del gruppo 1 sulla possibilità che si verifichino eventi corruttivi.

La corretta applicazione della metodologia richiede il rispetto dell'ordine di valutazione espresso in 1°, 2° e 3°: solo se i parametri del 1° non sono soddisfatti si può passare al 2° e solo nel caso in cui neppure i parametri del 2° siano soddisfatti è possibile considerare il 3°.



Ordine di valutazione	Parametri per la valutazione	Giudizio complessivo di esposizione al rischio corruttivo
1°	<p>≥ 1 valutazione “ALTO” indicatori del gruppo 1</p> <p>oppure</p> <p>≥ 3 valutazioni “ALTO” indicatori del gruppo 2</p>	<b>ALTO</b>
2°	<p>≥ 1 valutazione “MEDIO” indicatori del gruppo 1</p> <p>oppure</p> <p>1 o 2 valutazioni “ALTO” indicatori del gruppo 2</p>	<b>MEDIO</b>
3°	<p>3 valutazioni “BASSO” indicatori del gruppo 1</p> <p>+</p> <p>0 valutazioni “ALTO” indicatori del gruppo 2</p>	<b>BASSO</b>

### 2.2 Ponderazione del rischio

La ponderazione del rischio mira ad individuare le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le relative priorità di trattamento.

Prima di intraprendere nuove azioni, occorre anzitutto considerare l'efficacia delle misure già adottate e valutare un'eventuale possibilità di miglioramento delle stesse. Nel caso si decida di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, è comunque possibile confermare le misure già esistenti. L'attuazione delle misure di prevenzione dovrà rispettare il principio di sostenibilità economica ed organizzativa.

Rispetto alle priorità di trattamento, si deve tener conto del livello di esposizione al rischio: le attività maggiormente esposte al rischio corruttivo hanno la precedenza su quelle con un livello d'esposizione minore secondo un ordine via via decrescente.

### 3. Trattamento del rischio

Questa fase mira all'individuazione e alla programmazione delle misure con la previsione di scadenze ragionevoli per la loro attuazione.

#### 3.1 Individuazione delle misure

Questa fase individua le misure più efficaci per la prevenzione dei rischi individuati. Le misure di prevenzione si distinguono in:

- a) **obbligatorie**: previste come tali dal legislatore;
- b) **generali**: quelle, obbligatorie e non, che incidono trasversalmente



sull'intera amministrazione ed incidono sul sistema complessivo di prevenzione della corruzione;

c) **specifiche**: quelle che agiscono in maniera puntuale su alcuni rischi specifici individuati in fase di valutazione del rischio.

Le principali tipologie di misure generali e specifiche suggerite dall'ANAC sono<sup>11</sup>:

- controllo
- trasparenza
- definizione e promozione dell'etica e 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 di queste misure deve possedere i seguenti requisiti<sup>12</sup>:

- presenza ed adeguatezza di misure e/o controlli già adottati;
- capacità di neutralizzare i fattori abilitanti il rischio;
- sostenibilità economica ed organizzativa;
- adattamento alle caratteristiche specifiche dell'ente.

In questa fase, in un'ottica di integrazione, al fine di programmare misure di prevenzione della corruzione ritenute più efficaci al raggiungimento degli obiettivi operativi di performance, quindi più funzionali alle strategie di protezione e creazione del Valore Pubblico, i processi possono essere associati a tali obiettivi.

Giova precisare che un aspetto determinante ai fini della individuazione e attuazione di nuove azioni è quello relativo al cosiddetto "rischio residuo", intendendosi come tale quel rischio che permane dopo la corretta attuazione delle misure programmate. Secondo le indicazioni fornite dall'Anac nell'allegato 1 al PNA 2019, nell'analizzare il rischio residuo si considera inizialmente la possibilità che il fatto corruttivo venga commesso in assenza di misure di prevenzione; successivamente si analizzano le misure generali e specifiche che sono state già adottate dall'amministrazione valutandone l'idoneità e l'effettiva applicazione. Nella valutazione del rischio, quindi, è necessario tener conto delle misure già implementate per poi concentrarsi sul rischio residuo.

---

<sup>11</sup> PNA 2019, *Allegato 1*, cit., p. 34.

<sup>12</sup> PNA 2019, *Allegato 1*, cit., p. 34



In ogni caso, è necessario tener presente che il rischio residuo non può mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di misure di prevenzione, la possibilità che si verifichino fenomeni corruttivi attraverso accordi collusivi tra due o più soggetti che aggirino le misure stesse può sempre manifestarsi. Pertanto, l'attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero.

### 3.2 Programmazione delle misure

L'attività di programmazione è svolta con il coordinamento e l'indirizzo operativo del RPCT e dello staff, favorendo il più ampio coinvolgimento e la partecipazione da parte di tutti gli attori coinvolti dell'attuazione del sistema di gestione del rischio, al fine di individuare le misure più appropriate.

Ai fini dell'attuazione delle misure, per ciascuna di esse, occorre individuare i seguenti elementi:

- a) i tempi di realizzazione;
- b) il dirigente responsabile dell'attuazione;
- c) gli indicatori di monitoraggio e il risultato atteso (target).

Le misure programmate in questa fase sono riportate nel registro dei rischi.

### Monitoraggio sull'attuazione delle misure

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

I responsabili degli Uffici forniscono tutte le informazioni utili e necessarie a monitorare l'andamento delle misure e l'effettivo stato di implementazione delle stesse, utilizzando il format predefinito dalla struttura di supporto -RPCT.

Il sistema di monitoraggio è articolato su due livelli:

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

In particolare, il RPCT può verificare la veridicità delle informazioni rese in autovalutazione attraverso il controllo degli indicatori previsti per l'attuazione delle misure all'interno del Piano e attraverso la richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi "prova" dell'effettiva azione svolta. Tali momenti di confronto sono utili anche ai fini della migliore comprensione dello stato di attuazione delle misure e di eventuali criticità riscontrate in un'ottica di dialogo e miglioramento continuo.

Il monitoraggio di secondo livello viene effettuato attraverso campionamento delle misure da sottoporre a verifica.

I criteri guida per il campionamento individuato sulla base delle indicazioni del P.N.A. 2019 sono:

- le misure di prevenzione dei processi risultati a più elevata esposizione al rischio;



- le misure di quei processi su cui si sono ricevute segnalazioni pervenute tramite canale whistleblowing o tramite altri canali;
- le misure di quei processi le cui strutture non hanno fatto pervenire l'autovalutazione.

I risultati del monitoraggio circa lo stato di attuazione/realizzazione delle misure di prevenzione saranno tenuti in considerazione per l'aggiornamento della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO e delle risultanze del monitoraggio si darà conto, altresì, all'interno della Relazione annuale del RPCT.

Il riesame periodico è coordinato dal RPCT ma deve necessariamente interessare tutti i soggetti coinvolti nella programmazione e nell'attuazione delle misure affinché vengano riesaminati i principali passaggi e risultati al fine di potenziare gli strumenti in atto ed eventualmente promuoverne di nuovi. Così come per l'attività di monitoraggio, si tiene conto delle prescrizioni dell'art. 1, c. 14 della L. n. 190/2012 (scadenza del 15 dicembre per la presentazione della relazione del RPCT).

Per il monitoraggio di primo livello, i Responsabili delle Strutture con i responsabili di Elevata Qualificazione (EQ) e i referenti della trasparenza, devono compilare e trasmettere al RPCT annualmente, nei termini programmati nel PIAO, l'apposito report.

#### Consultazione e comunicazione

La fase di "consultazione e comunicazione" consiste nelle attività di coinvolgimento dei soggetti interni (personale, organo politico, ecc.) ed esterni (cittadini, associazioni, altre istituzioni, ecc.) ai fini del reperimento delle informazioni necessarie alla migliore personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione dell'amministrazione, nonché in attività di comunicazione (interna ed esterna) delle azioni intraprese e da intraprendere, dei compiti e delle responsabilità di ciascuno e dei risultati attesi.

Sono esperite consultazioni obbligatorie prima della adozione del Piano, mediante pubblicazione di appositi avvisi sul portale istituzionale e ulteriori consultazioni facoltative e a cura del RPCT nel corso del processo di gestione del rischio corruzione, per acquisire proposte osservazioni e contributi in merito, attraverso incontri con gli stakeholder e/o pubblicazione dei documenti in consultazione.



**Appendice –**  
Scheda di mappatura dei processi

Regione Basilicata Mappatura dei processi														
Direzione / Ufficio .....														
Area di rischio	Sotto-area	Processo	Fad	Evento rischio	Fattore abilitante dell'evento rischio	Criteri di valutazione per singoli indicatori di rischio del rischio	Valutazione complessiva del rischio	Trattamento del rischio					Struttura organizzativa	Soggetto responsabile
								Obiettivo operativo di performance associato al processo	Misure	Termine stimato di attuazione	Indicatori di monitoraggio	Target		



### SEZIONE III: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 Struttura organizzativa

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

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

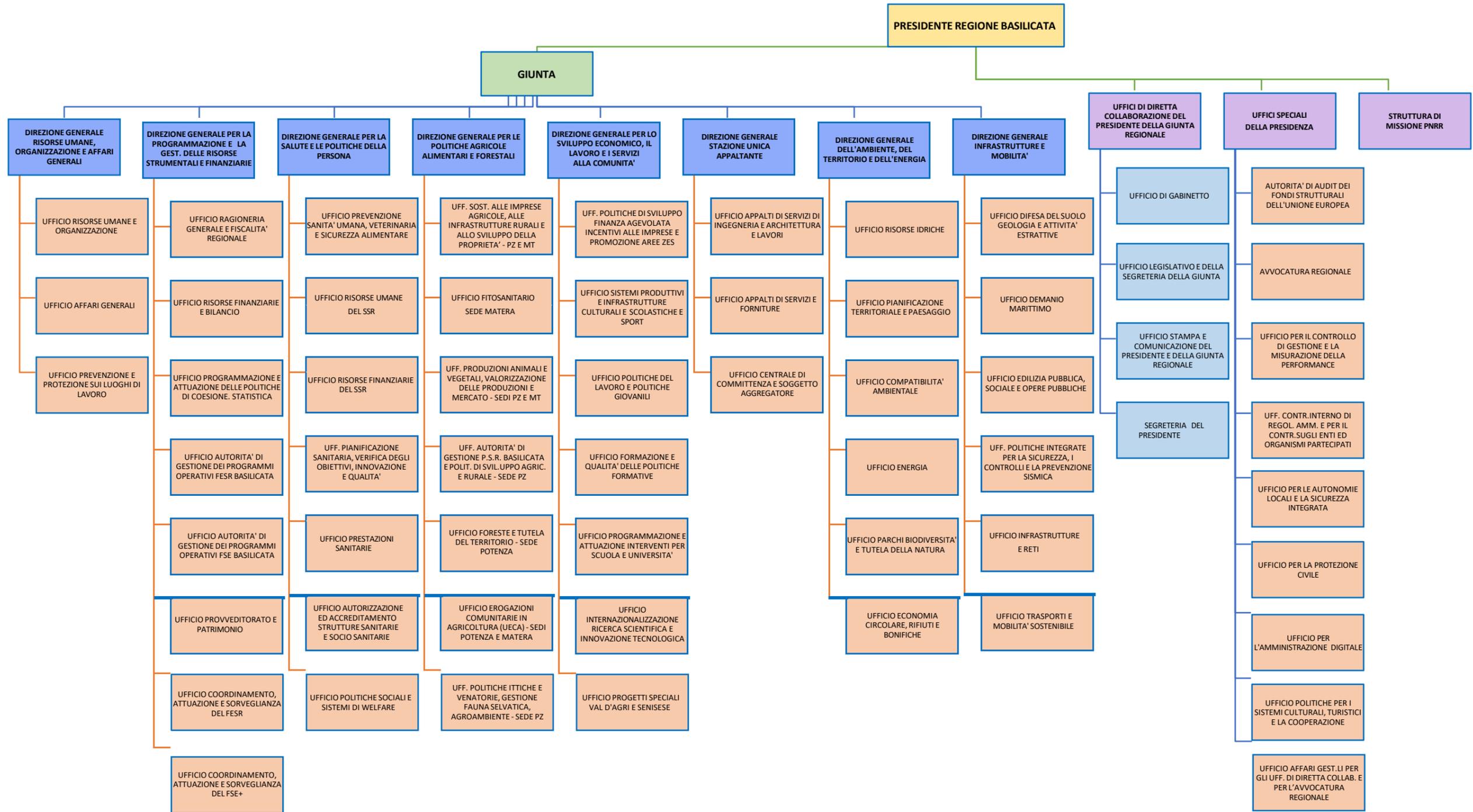
Con il Regolamento regionale n. 1 del 10/02/2021 e successive modifiche (Regolamenti n. 3 del 15/11/2021 e n. 4 del 29/12/2021) sono stati disciplinati l'ordinamento, l'organizzazione e le funzioni degli Uffici della Giunta regionale, definendo le competenze delle strutture con le seguenti finalità:

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

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

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

come nell'organigramma di seguito.





## 3.2 Organizzazione del lavoro agile

### 3.2.1 Definizione e principi generali

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

Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'amministrazione e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario giornaliero e/o settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dirigente è tenuto ad accertare la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

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

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

Pertanto, dopo il confronto con le OO.SS e le R.S.U., ai sensi dell'art. 5, del citato C.C.N.L. del 16.11.2022, tenutosi in data 28.02.2023, l'Amministrazione regionale, seguendo l'iter legislativo in materia di emanazione regolamentare, ha adottato il Regolamento n. 3 del 26 maggio 2023, dal titolo "Regolamento sul lavoro agile e da remoto", emanato con Decreto del Presidente della Giunta regionale n. 202300105 del 26.05.2023, pubblicato sul BUR n. 29/2023 dell'1.06.2023, per la disciplina di questa nuova modalità lavorativa, secondo i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare in tale contesto.

Le modalità attuative e il regolamento per il lavoro agile.



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

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

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

Anche per il 2025 rimane confermato quanto stabilito nel Regolamento n. 3 del 26.05.2023 sul lavoro agile e da remoto, il quale non ha richiesto aggiornamenti in relazione a normativa sopravvenuta o a specifiche esigenze, così come indicato nell'art. 15 delle disposizioni transitorie e finali del medesimo Regolamento.

A tale proposito si richiama l'attenzione al rispetto di alcune specifiche prescrizioni indicate nel Regolamento ed in particolare sull'obbligo della percentuale, nella misura massima del 40%, dei dipendenti in servizio che possono fruire del lavoro agile; nonché sulla necessità di avvalersi di strumenti informatici messi esclusivamente a disposizione dall'Amministrazione, in modo da garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni trattati dal lavoratore in modalità agile.

Spetta alle Segreterie delle Direzioni verificare il rispetto sia in ordine alla percentuale del 40% dei dipendenti, in servizio presso la rispettiva Direzione, che fanno richiesta di lavoro agile; sia in ordine al possesso della strumentazione informatica fornita dall'Amministrazione.

In caso di superamento della percentuale richiamata ovvero in mancanza di disponibilità degli strumenti informatici da fornire ai dipendenti è opportuno che, alla scadenza del termine previsto negli accordi individuali integrativi in essere, si provveda al rinnovo degli accordi secondo i principi della rotazione e dell'alternanza, in modo tale che possano usufruire del lavoro agile anche quei dipendenti che non ne hanno mai usufruito.



### **3.3 Programmazione del fabbisogno di personale “in via provvisoria” per le annualità 2025-2027**

#### **3.3.1 Quadro normativo**

La Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2025-2027 della Regione Basilicata tiene conto del seguente contesto normativo.

- ❖ Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, in particolare:
  - gli art. 6 e 6-ter in materia di pianificazione dei fabbisogni di personale e adozione del relativo piano triennale;
  - l'art. 33 che impone alle Pubbliche Amministrazioni, in caso di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale, di attivare le procedure di mobilità e collocamento in disponibilità dei dipendenti.
- ❖ D.L. 9 giugno 2021, n. 80 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia” convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, modificato con Legge 24 febbraio 2023, n. 14, di "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi.
- ❖ In particolare, le previsioni di cui all'Art. 6 Piano integrato di attività e organizzazione, comma 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. In caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione del bilancio, gli enti locali, nelle more dell'approvazione del Piano, possono aggiornare la sottosezione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale al solo fine di procedere, compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio e nel rispetto delle regole per l'assunzione degli impegni di spesa durante l'esercizio provvisorio, alle assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, ultimo periodo, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2016, n. 160.>>
- ❖ DM 30 giugno 2022, n. 132, ed in particolare gli artt. 7 e 8 dove è stabilito che il PIAO è adottato ed aggiornato annualmente entro il 31 gennaio e che, in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, detto termine è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.
- ❖ L.R. 7 febbraio 2024, n. 4, recante “Bilancio di Previsione Finanziario per il triennio 2024-2026”.



- ❖ D.G.R. n. 85 del 9 febbraio 2024, con la quale è stato approvato il Bilancio finanziario gestionale per il triennio 2024-2026.
- ❖ la L.R. 30 dicembre 2024, n. 44, recante “Autorizzazione all’esercizio provvisorio del bilancio della Regione Basilicata e dei suoi organismi ed enti strumentali per l’esercizio finanziario 2025.
- ❖ D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 e s.m.i., ad oggetto “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”.
- ❖ Legge 27 dicembre 2006, n. 296 “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)”, in particolare, relativamente alla disciplina in materia di spesa di personale, l’art. 1:
  - comma 557, che prevede l’obbligo di assicurare la riduzione della spesa del personale, anche attraverso il contenimento della dinamica occupazionale, al fine del concorso delle autonomie regionali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica;
  - comma 557-bis, che stabilisce che, ai fini dell’applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all’art. 110 del d.l. n. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all’ente;
  - comma 557-ter, relativo al divieto di procedere ad assunzioni di personale, a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, in caso di mancato rispetto del patto di stabilità, per la mancata riduzione della spesa del personale di cui al punto precedente;
  - comma 557-quater, che dispone che ai fini dell’applicazione del comma 557, a decorrere dall’anno 2014 gli enti assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione;
- ❖ Decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari”, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, in particolare l’art. 3, comma 5: “Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti di personale al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell’anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall’articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell’80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall’anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall’articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre



2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. (...)”.

- ❖ Decreto legge 24 giugno 2016, n. 113 “Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio” e, in particolare, l’art. 9, comma 1-quinquies, il quale dispone, in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei Rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto.
- ❖ Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell’8.5.2018 con il quale sono state dettate, ai sensi dell’art.6-ter comma 1 del D.Lgs 165/2001 come inserito dall’art.4 comma 3 del sopracitato D.Lgs 75/2017, le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”.
- ❖ Decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 ed in particolare l’art. 33, comma 1, “a decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145 le regioni a statuto ordinario possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre Rendiconti approvati, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata, ivi incluse, per le finalità di cui al presente comma, quelle relative al servizio sanitario nazionale ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, entro sessanta giorni dalla



data di entrata in vigore del presente decreto, sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le regioni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni”.

- ❖ DM del 3 settembre 2019 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle Regioni”; recante le misure attuative delle disposizioni di cui al succitato articolo 33, comma 1, del D.L. 34/2019 per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato, che si applica alle regioni a statuto ordinario a decorrere dal 1° gennaio 2020, il quale individua il valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti come definite dall’art. 2, comma 1, lett. b) dello stesso decreto, per fasce demografiche, e fissa le percentuali massime di incremento in fase di prima applicazione per l’arco temporale 2020-2024 che prevede:
  - “le regioni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa del personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti inferiore al valore soglia”;
  - “le regioni in cui il rapporto tra la spesa di personale e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre Rendiconti approvati, risulta superiore al valore soglia sopramenzionato adottano un percorso di riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell’anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento”.
- ❖ Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 14.09.2022 n. 44, definisce, ai sensi dell’articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all’insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione.
- ❖ L. 21 aprile 2023 n. 41, conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, recante disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l’attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune. Disposizioni concernenti l’esercizio di deleghe legislative. Art 50 comma 17-bis «Per le stesse finalità di cui al comma 17, le regioni, le province, le città metropolitane e gli enti locali, ivi comprese le unioni di comuni, assegnatari del personale assunto con rapporto di lavoro subordinato ai sensi dell’articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, mediante il concorso pubblico bandito ai sensi dell’articolo 1, comma 181, della medesima



legge n. 178 del 2020, possono procedere, dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, alla stabilizzazione, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, del medesimo personale che abbia prestato servizio per almeno ventiquattro mesi nella qualifica ricoperta, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta. Per le assunzioni di cui al presente comma, i ventiquattro mesi di servizio possono essere maturati anche computando i periodi di servizio svolti a tempo determinato presso amministrazioni diverse da quella che procede all'assunzione. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione».

- ❖ Decreto Legge del 22 aprile 2023, n. 44 “Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche, convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2023, n. 74, in particolare l’art. 3 ter comma 1 che demanda al Decreto Interministeriale (Ministero per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell’Università e della Ricerca) del 21 dicembre 2023 avente ad oggetto “Determinazione dei criteri e delle procedure per il reclutamento, con contratto a tempo determinato di apprendistato, di giovani laureati individuati su base territoriale mediante avvisi pubblicati sul portale InPA”.
- ❖ D.L. n. 124 del 19.09.2023 (convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162) avente ad oggetto “Disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione, per il rilascio dell’economia nelle aree del mezzogiorno del paese nonché in materia di immigrazione”, all’art. 19 prevede che, a decorrere dall’anno 2024, al fine di promuovere il rafforzamento della capacità amministrativa delle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle province, delle unioni dei comuni e dei comuni appartenenti alle predette regioni, nonché per rafforzare le funzioni di coordinamento nazionale del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, le predette amministrazioni, nell’ambito delle vigenti dotazioni organiche, sono autorizzate ad assumere, con contratto di lavoro a tempo indeterminato personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell’area dei funzionari prevista dal CCNL 2019-2021 - Comparto Funzioni locali - nei limiti dei criteri di ripartizione definiti dal Decreto previsto dal comma 3 del medesimo art. 19.
- ❖ DGR del 25.01.2024 n. 46 avente ad oggetto “Avviso pubblico finalizzato all’acquisizione delle manifestazioni di interesse– pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Politiche di Coesione – Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CAPCOE) Priorità 1, Azione 1.1.2. assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari: presa d’atto dell’avviso e presentazione della manifestazione di interesse”.



- ❖ Art. 52 comma 1 bis del Dlgs 165/2021 ha ridefinito le modalità di attuazione delle progressioni tra le aree e in particolare l'art. 15 del CCNL del 16.11.2022, nonché, in fase di prima applicazione con le modalità di cui all'art. 13 comma 6 dello stesso contratto.
- ❖ Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", in particolare, gli artt. 1 e 18.
- ❖ Decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, "Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni" convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125 e, in particolare, l'art. 7, comma 6, relativo all'obbligo di assunzione, anche in soprannumero, delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, anche in deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente.
- ❖ Direttiva n. 1/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per le categorie protette.
- ❖ Legge 30 dicembre 2024, n. 207 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027", in particolare l'Art. 1 comma 165: <<Le pubbliche amministrazioni di cui di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche per lo svolgimento di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili, possono trattenere in servizio, previa disponibilità dell'interessato, nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, il personale dipendente di cui ritengono necessario continuare ad avvalersi, ivi compreso quello di cui all'articolo 3 del predetto decreto legislativo n. 165 del 2001, con esclusione del personale delle magistrature, degli avvocati e procuratori dello Stato e del personale delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, ai fini della salvaguardia della specificità della funzione ai sensi dell'articolo 19 della legge 4 novembre 2010, n. 183. Il personale, individuato dalle amministrazioni interessate esclusivamente sulla base delle esigenze organizzative di cui al primo periodo e del merito, non può permanere in servizio oltre il compimento del settantesimo anno di età.>>
- ❖ CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni locali, triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022.
- ❖ CCNL relativo al personale dell'Area Dirigenziale delle Funzioni locali, triennio 2019-2021, sottoscritto il 16.7.2024.
- ❖ Deliberazione di Giunta regionale del 6.9.2024 n. 517 con la quale è stato approvato l'aggiornamento del PIAO 2024-2026.

### **3.3.2 Consistenza del personale in servizio presso la Regione Basilicata al 31.12.2024**

La Regione Basilicata, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n.165/2001 come modificato dal D.Lgs. n.75/2017 individua la consistenza della dotazione organica al 31.12.2024 ai fini della proposta di fabbisogni per il triennio 2025- 2027.



Al 31.12.2024, le unità di personale in servizio presso la Regione Basilicata (Giunta e Consiglio appartenenti al ruolo unico, ai sensi della DGR n. 106 del 3/02/2015), sono nel complesso 942, distinte per comparto e area di appartenenza nella seguente Tabella A - Consistenza numerica del personale in servizio al 31.12.2024.

A partire dal primo marzo 2024 fino al 31 dicembre 2024, in attuazione alla programmazione del P.I.A.O. 2024-2026, si è proceduto alle assunzioni di complessive 85 unità di personale di cui 33 dell'Area Funzionari, 47 dell'Area Istruttori e 5 dell'Area Operatori esperti (autisti), assegnate alle varie Direzioni generali, tramite: utilizzo e scorrimento delle graduatorie dei concorsi per l'assunzione di personale del Comparto a tempo pieno e indeterminato, procedura di stabilizzazione ex art. 50, comma 17-bis del decreto-legge n. 13/2023 (L. n. 41/2023), nonché procedura di avviamento a selezione di autisti e selezioni di mobilità (art. 30 del D.lgs. n. 165/2001).

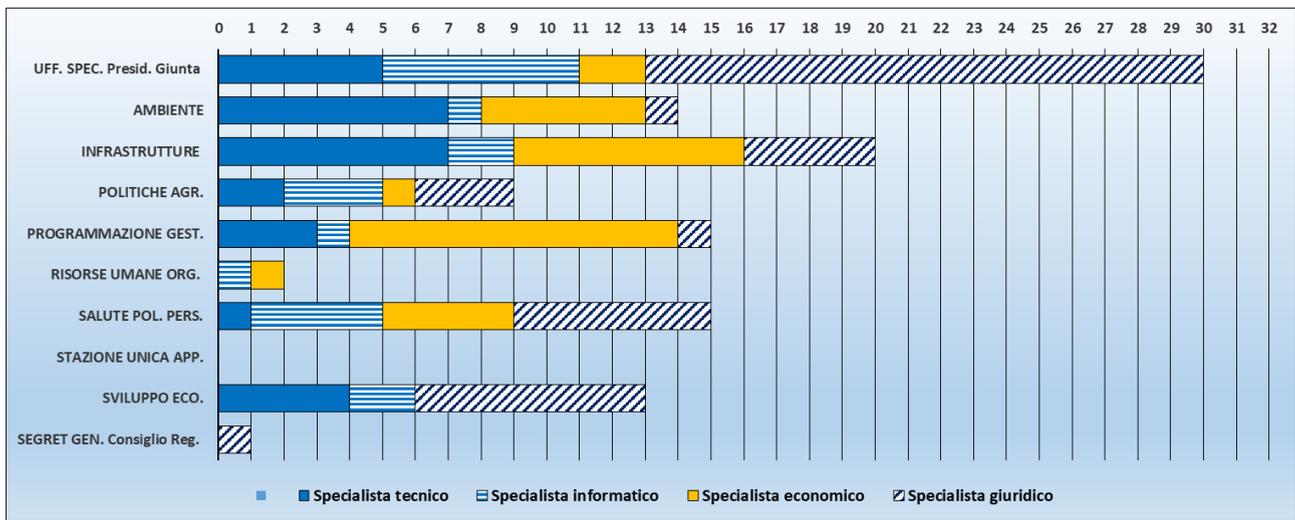
Tabella A - Consistenza numerica del personale della Regione Basilicata (31.12.2024)

<i>Classificazione</i>	<b>N. unità di personale in servizio (compreso t.d.)</b>	<i>di cui personale comandato in Reg. Bas. (-)</i>	<b>Personale in comando o distacco o assegnazione temporanea c/o altri enti o in aspettativa (+)</b>	<b>N. totale unità di personale che occupa posto</b>
<b>DIRETTORI GENERALI</b>	7	0	0	<b>7</b>
<b>DIRIGENTI</b>	27	3	2	<b>26</b>
<b>AREA FUNZIONARI e dell'ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>	566	11	9	<b>564</b>
<b>AREA ISTRUTTORI</b>	234	1	4	<b>237</b>
<b>AREA OPERATORI ESPERTI</b>	99	1	1	<b>99</b>
<b>AREA OPERATORI</b>	9	0	0	<b>9</b>
<b>Totale unità</b>	<b>942</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>942</b>

*(elaborazione dati Ufficio Risorse Umane e Organizzazione)*

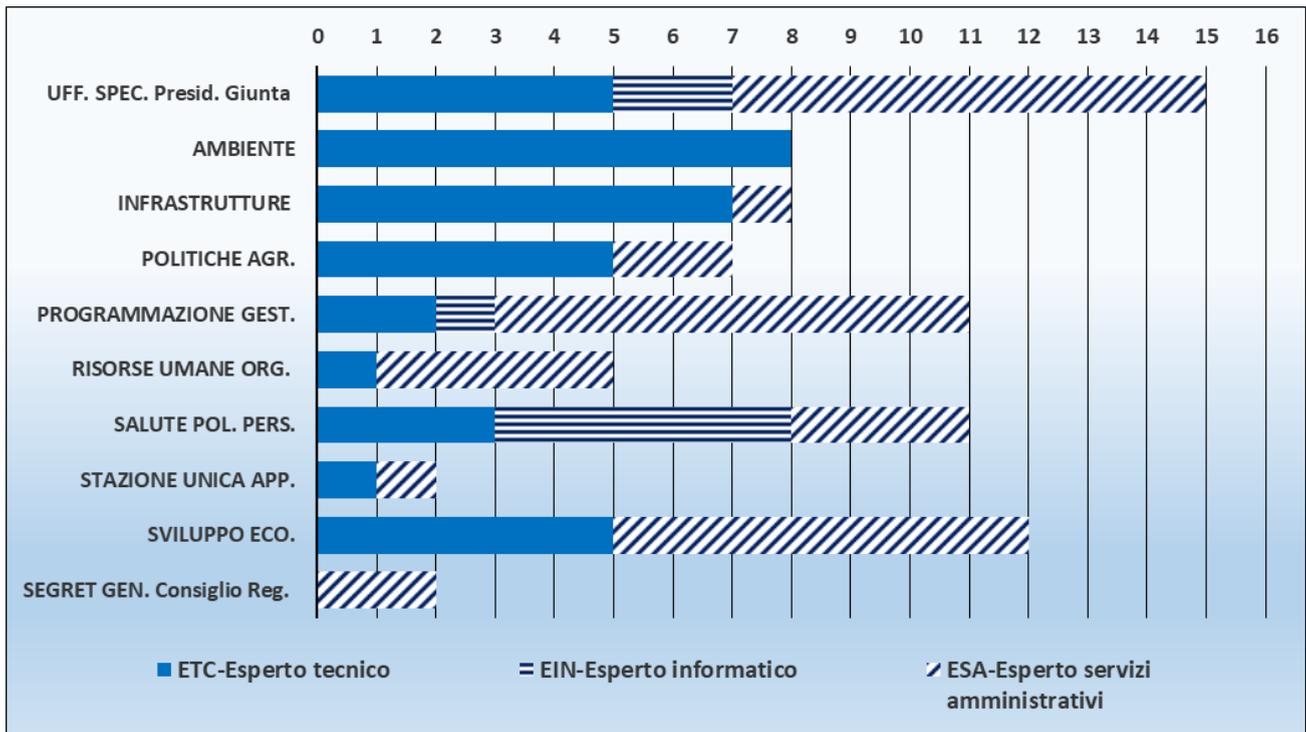
Di seguito, si rappresentano tutte le assegnazioni effettuate presso le Direzioni Generali dell'Amministrazione del personale assunto nelle annualità 2023, 2024 e fino al 1° marzo 2025, tramite procedure concorsuali esterne e mobilità, distinti per Profilo professionale (Grafico 1 e 2), per complessivi: 119 unità di Funzionari ed EQ e n. 81 unità di Istruttori.

*Grafico 1 – Distribuzione delle assegnazioni presso le Direzioni Generali di 119 unità di FUNZIONARI ed EQ assunti, tramite procedure concorsuali esterne e mobilità, distinti per Profilo professionale, dal 2023 al 1° marzo 2025.*



(fonte: elaborazione dati Ufficio Risorse Umane e Organizzazione)

Grafico 2 - Distribuzione delle assegnazioni presso le Direzioni Generali di 81 unità di ISTRUTTORI assunti, tramite procedure concorsuali esterne e mobilità, distinti per Profilo professionale, nel corso del 2023 e fino al 1° marzo 2025.



(fonte: elaborazione dati Ufficio Risorse Umane e Organizzazione)

**3.3.3 Ricognizione del personale in soprannumero e in eccedenza ai sensi dell’art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 e stima del fabbisogno di personale in relazione alle esigenze funzionali.**



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

Con Deliberazione del 10 ottobre 2024 n. 578 è stato approvato il Regolamento regionale con le modifiche agli art. 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 29, 21, 22, 23, 24, 24bis, 24ter e 26, del Regolamento n. 1/2021 "Ordinamento amministrativo della Giunta regionale della Basilicata".

Nelle more dei successivi provvedimenti attuativi di organizzazione delle strutture regionali, si rinvia alla ricognizione del personale di cui al PIAO 2024-2026 approvato con DGR n. 517 del 6 settembre 2024, e alla relativa dichiarazione di insussistenza in soprannumero e di eccedenza del personale di cui all'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001.

Il presente paragrafo sarà oggetto del necessario aggiornamento con le informazioni derivanti dalla ricognizione annuale del personale che sarà effettuata dalle Direzioni Generali della Giunta e del Consiglio regionale, a seguito della riorganizzazione delle strutture regionali in via di definizione in attuazione del soprarichiamato vigente Regolamento regionale.

#### **3.3.4 Art. 33 del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 D.M. 3 settembre 2019, che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle Regioni a statuto ordinario in base alla sostenibilità finanziaria**

A far data dal 1.1.2020 ai fini del calcolo delle capacità assunzionali e alla conseguente programmazione dei fabbisogni, per le Regioni trovano applicazione il D.M. 3 settembre 2019 e le indicazioni operative definite con il Documento 19/212/CR7/C1 della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome in relazione agli equilibri di Bilancio ed al rapporto con le spese di personale.

Per la Regione Basilicata il rapporto tra le entrate correnti (calcolate come media degli accertamenti relativi ai Titoli I, II, e III, come rilevati negli ultimi tre Rendiconti della gestione approvati, con le detrazioni indicate nel Documento soprarichiamato) e le spese di personale (calcolate come impegni di competenza di spesa per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP) aggiornato all'ultimo Rendiconto disponibile relativo all'anno 2023 ammonta a 7,07% (dato definitivo dell'Ufficio Bilancio).

Tale percentuale si colloca al di sotto del 13,5% valore soglia di spesa del personale, indicato all'art. 4 del DM 3.9.2019 per le Regioni con meno di 800.000 abitanti, e pertanto, secondo quanto previsto dallo stesso decreto, la Regione non deve adottare alcuna riduzione dell'utilizzo della capacità assunzionali.

È assicurato il rispetto di quanto previsto dall'articolo 1 comma 557 e segg. della legge 27 dicembre 2006 n. 296 avendo conseguito per l'anno 2023 (cfr. ultimo Prospetto dimostrativo inviato alla Corte dei Conti in sede di Giudizio di Parifica del Rendiconto 2023) una spesa netta di personale accertata pari a € 49.940.347 a fronte del valore medio del triennio rideterminato complessivamente in € 60.741.196.

**3.3.5 Programmazione annuale di assunzioni per le annualità 2025–2027.**

Secondo le linee di indirizzo di cui al D.L. 8.5.2019, utilizzando il Documento della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome n. 11/17/CRO6/C1 del 13.10.2011 che ha definito il “costo lordo delle nuove assunzioni”, aggiornato ai valori dei nuovi CCNL del Comparto (16/11/2022) e della Dirigenza (16/07/2024), rimangono valide le modalità di calcolo delle capacità assunzionali e si procede con le seguenti programmazioni annuali di assunzioni, in via provvisoria, nelle more dell’approvazione del Bilancio regionale per l’esercizio finanziario 2025.

Relativamente all’annualità 2024, resta fermo quanto programmato, attuato e/o in corso di attuazione, nel PTFP 2024-2026, rinviando all’aggiornamento del PTFP 2025-2027 la verifica a consuntivo delle capacità assunzionali effettivamente utilizzate e le quote residue.

La presente programmazione è definita “in via provvisoria” nei limiti delle medesime risorse finanziarie di cui alla precedente programmazione 2024-2026 di cui al PIAO approvato con DGR n. 517 del 6/09/2024.

**ANNUALITA' 2025**

In attuazione delle disposizioni di cui alla Legge n. 207 del 30 dicembre 2024 art. 1 comma 165, in merito alla possibilità di ricorso al “trattenimento in servizio” dei dipendenti e alle indicazioni applicative di cui alla Circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione, si individua nella misura del 2% la quota di capacità assunzionali disponibili, derivanti dal turn over delle cessazioni 2024, da destinare all’istituto per l’annualità 2025.

Nelle more dell’aggiornamento del PTFP 2025-2027 sulla base dei documenti finanziari definitivi, si rimodula “provvisoriamente” la programmazione delle assunzioni per l’annualità 2025, sulla scorta delle medesime risorse programmate nel PTFP 2024-2026, ricalcolando le risorse disponibili per le assunzioni in Euro 1.850.172 al netto della quota riservata, pari ad Euro 37.374, destinata all’istituto del “trattenimento in servizio” di cui sopra.

Procedure	PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI 2025	Costo lordo (euro)
<i>Assunzioni dall'esterno</i>	<b>8 DIRIGENTI</b> (concorsi, scorr. graduatorie concorsi avviati e/o mobilità)	<b>987.760</b>
	<b>9 FUNZIONARI</b> (concorsi, scorr. graduatorie e/o mobilità)	<b>313.731</b>
	<b>17 ISTRUTTORI</b> (concorsi, scorr. graduatorie e/o mobilità)	<b>545.598</b>
<b>Totale programmazione 2025</b>		<b>1.847.089</b>
<i>Residuo risorse 2025</i>		<b>3.083</b>
<b>RISORSE TOTALI DA PROGRAMMARE 2025</b>		<b>1.850.172</b>

**ANNUALITA' 2026**



Nelle more dell'aggiornamento del PTFP 2025-2027 si conferma, in via provvisoria, la programmazione delle assunzioni per l'annualità 2026, già previsto nel PTFP 2024-2026.

Procedure	PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI 2026	Costo totale (euro)
<i>Assunzioni dall'esterno</i>	<b>2 DIRIGENTI</b> (concorsi, scorr. graduatorie concorsi avviati e/o mobilità)	<b>246.940</b>
	<b>10 FUNZIONARI</b> (concorsi, scorr. graduatorie e/o mobilità)	<b>348.590</b>
	<b>22 ISTRUTTORI</b> (concorsi, scorr. graduatorie e/o mobilità)	<b>706.068</b>
<b>Totale programmazione 2026</b>		<b>1.301.598</b>
<i>Residuo risorse 2026</i>		<b>6.235</b>
<b>RISORSE TOTALI DA PROGRAMMARE 2026</b>		<b>1.307.833</b>

### ANNUALITA' 2027

Nelle more dell'aggiornamento del PTFP 2025-2027, non si procede ad alcuna programmazione di assunzione per l'annualità 2027.

#### 3.3.6 Assunzioni categorie protette

Le assunzioni delle categorie protette, nel limite delle quote d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionali del turnover e vanno in ogni caso garantite sulla base del computo previsto dall'art. 3 della L. n.68/1999 (Circolare Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica n.5/2013 e, da ultimo, Direttiva n. 1/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri).

Sulla base di tale computo di cui al Prospetto informativo BASIL del 28 gennaio 2025, allo stato sussiste presso la Regione Basilicata la scoperta di sei unità (n. 6) di personale disabile ai sensi della L.68/1999 Art. 1, mentre non sussistono scoperture riferite alle categorie protette (artt. 3 e 18 della L.68/99).

#### 3.3.7 Ricorso a forme flessibili di lavoro

Il reclutamento del personale con contratti di lavoro flessibile (tempo determinato, co.co.co e lavoro autonomo) con risorse a carico del Bilancio regionale, è consentito nei limiti di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 31.5.2010 n. 78 (integrato dall'art.11, comma 4 bis del D.L. n. 90/2014 ed interpretato dalla deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG del 29.1.2015 della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti) a seguito di puntuale monitoraggio della relativa spesa.

Il limite di tale spesa, a decorrere da gennaio 2020, a seguito delle modifiche apportate dall'art.1 comma 545 della L.160/2019 all'art.9 comma 28 sopracitato, ammontava a 729.098 euro corrispondente al 100% della spesa impegnata nel 2009.

Tale limite, a partire dal mese di dicembre 2021 (con l'effettiva assunzione del personale stabilizzato ai sensi dell'art.20 del D.Lgs n.75/2017) subisce la decurtazione delle risorse che il comma 3 dello stesso Decreto consentiva di utilizzare al fine di elevare i limiti finanziari per l'assunzione del precariato, quantificate con la Deliberazione di Giunta regionale n.721/2021 in Euro 230.000. Il nuovo limite, pertanto, a partire dall'annualità 2022 è pari a 499.098 euro.



In riferimento ai dati del monitoraggio regionale della spesa al 31 dicembre 2024, complessivamente la spesa computabile ai sensi dell'art. 9 comma 28 del DL n. 78/2010 rientra nel limite di 499.098 euro in quanto stimata in Euro 366.826.

Le assunzioni con contratto di lavoro flessibile effettuate con risorse afferenti a progetti finanziati con fondi Ue sono escluse dal computo della spesa del personale e dai limiti di cui all'Art. 9, comma 28 del D.L.78/2010.

### **3.3.8 Compatibilità finanziaria**

Si conferma la compatibilità della programmazione delle assunzioni rispetto agli stanziamenti del Bilancio triennale 2024-2026, in relazione sia alla dotazione organica vigente valorizzata in termini finanziari che alle capacità assunzionali già calcolate nel PTFP 2024-2026.

Si richiama il Parere del Collegio dei Revisori (Verbale n. 10/2024 prot. 74263 del 29.03.2024) acquisito per la programmazione 2024-2026 di cui al PIAO approvato con DGR n. 517 del 6/09/2024, in quanto il presente PTFP è definito "in via provvisoria" nei limiti delle medesime risorse finanziarie già oggetto di verifica contabile.



### 3.4 Formazione del personale

In via provvisoria, nelle more della sistematizzazione degli esiti delle rilevazioni eseguite presso le Direzioni generali al fine di adeguare il piano formativo alle indicazioni fornite al riguardo dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 16 gennaio 2025 (Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti) è riproposto il Piano per la Formazione del personale già approvato con il PIAO 2024-2026, con le limitate integrazioni di seguito indicate.

In adesione alla richiamata Direttiva, a partire dall'anno 2025, l'obiettivo è quello di incrementare la partecipazione alle attività di formazione/aggiornamento fino al raggiungimento di 40 ore annue per ciascun dipendente.

In ordine alla formazione da erogarsi tramite la piattaforma Syllabus, considerato che – come chiarito nella Direttiva - per “la natura dei contenuti formativi e per le metodologie di apprendimento, costituisce l'entry point del sistema formativo pubblico”. Essa assume, per tale natura, carattere ampiamente trasversale il cui accesso, limitatamente a quei corsi resi disponibili per l'amministrazione, deve essere garantito a tutti i dipendenti.

Stanti tali premesse, anche ai fini della razionalizzazione e semplificazione della procedura, l'amministrazione dell'assegnazione dei percorsi è riallocata in capo all'ufficio Risorse Umane e Organizzazione, ferma restando la competenza delle Direzioni Generali per l'individuazione e l'autorizzazione di altri percorsi formativi di approfondimento e/o di carattere specialistico che si aggiungono a quella fruibile sulla piattaforma Syllabus.

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

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

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

Ulteriori indicazioni strategiche per la programmazione e la progettazione della formazione del personale



sono individuate dalla stessa norma introduttiva del PIAO (art. 6 del d.l. n. 80 del 2021), che indica, quali

priorità della formazione, quelle finalizzate *“al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze e delle competenze trasversali e manageriali, all'accrescimento culturale dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito di impiego e alla progressione di carriera del personale”* (art 6, comma 2. Lett.b).

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

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

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

La nuovissima Direttiva del 16 gennaio 2025 intende promuovere la formazione nella PA, in quanto capace di produrre valore pubblico, attraverso la valorizzazione delle persone garantendo complessivamente un numero di ore di formazione pro-capite annue non inferiore a 40 per ciascun dipendente.

### **3.4.1 Aggiornamento e dotazione finanziaria**

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

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

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

Il fabbisogno espresso, distinto per Direzioni, è riportato cumulativamente nell'appendice 1 alla presente sezione. Esso costituisce per ciascuna Direzione il programma formativo da attuarsi nell'arco del triennio,



verso l'obiettivo di incrementare la partecipazione alle attività di formazione/aggiornamento per un peso complessivo non inferiore a 40 ore annue per ciascun dipendente.

Sulla scorta di quanto già stabilito tra tutti i Direttori Generali, in occasione della predisposizione del PIAO2023/2025 e della sezione Formazione del personale, è confermata la ripartizione finanziaria triennale per ciascun "fabbisogno formativo" da questi proposto a valere sul Capitolo di Bilancio dedicato e attestato all'ufficio Risorse Umane e Organizzazione.

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

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

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

<i>anno 2024</i>	<i>Stanziamiento definitivo € 212.310,92</i>
<i>anno 2025</i>	<i>Stanziamiento definitivo € 200.000,00</i>
<i>anno 2026</i>	<i>Stanziamiento definitivo € 200.000,00</i>

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

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

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

### **3.4.2 Attestati e contenuti minimi**

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 55 del CCNL funzioni locali 2019-2021 "Destinatari e processi



*della formazione*” sono promosse nell’ambito dei piani di formazione, quelle attività formative che si concludono con l’accertamento dell’avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente attraverso una certificazione finale delle competenze acquisite al fine di essere valutate con le progressioni economiche, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva decentrata.

I relativi attestati dovranno prevedere i seguenti requisiti minimi comuni:

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

### **3.4.3 Gestione e organizzazione**

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

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

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

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



di 40 ore che costituisce l'obiettivo raccomandato.

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

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

La formazione dovrà essere autorizzata preventivamente dal Dirigente di riferimento anche previa richiesta di condivisione della spesa da impegnare sul capitolo n. 8270 missione programma 01.10 UPB 0131.02 *"Spese per la formazione e aggiornamento del personale"* e regolarmente documentata. L'autorizzazione e la regolare documentazione relativa ai corsi/percorsi formativi assegnati si rende necessaria anche qualora gli stessi dovessero essere erogati gratuitamente da enti/istituzioni Nazionali quali SNA (Scuola Nazionale della Pubblica amministrazione); CINSEDO (Centro Interregionale Studi e Documentazione); ASviS (Agenzia Italiana per lo Sviluppo Sostenibile); Formez; Conferenza delle Regioni; Dipartimento della Funzione pubblica etc. (A titolo esemplificativo percorsi formativi, anche in più edizioni, volti alla *"Gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico"*; *"attivazione di percorsi formativi rivolti allo sviluppo sostenibile degli enti locali"*; *"formazione specialistica rivolta ai dipendenti regionali di ruolo"*; *"comunità di pratica di tipo sia tematico che trasversale"*).

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

#### *Formazione trasversale e/o obbligatoria:*

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

1. Formazione obbligatoria sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza anche riferita ai contratti pubblici ai sensi della L. 190/2012 e s.m.i., secondo un programma definito d'intesa con il RPCT, da ripetersi annualmente, articolato su una formazione generale, da rivolgersi alla totalità del personale e una formazione specifica su tematiche mirate, destinata a figure individuate in base alle responsabilità e ai ruoli ricoperti. Le attività programmate per il triennio tengono conto della proposta pervenuta dal RPTC (prot. n. 26494/2024) e riportata in appendice 1 *"Piano formativo su prevenzione della corruzione e trasparenza 2024/2024"*;



2. Formazione rivolta ai Dirigenti sui temi dell'antiriciclaggio con particolare focus sulle metodologie del risk management (mappatura processi, analisi dei rischi corruttivi e individuazione delle misure di prevenzione) e sul conflitto di interessi;
3. Formazione in materia di trattamento e protezione dei dati personali ai sensi del D.lgs. n.196 del 2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e sue successive modifiche e integrazioni, nonché del Regolamento UE 679/2016 (Regolamento Generale sulla Protezione dei dati o, più brevemente, RGDP);
4. Formazione sulla sicurezza aziendale mirata alla prevenzione dei rischi relativi alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.. Questo tipo di formazione e il relativo affidamento è curato dall'ufficio: *"Prevenzione e protezione sui luoghi di lavoro della Giunta e del Consiglio Regionale"* con le risorse dedicate.
5. Sviluppo e accrescimento delle competenze informatiche al fine di *"transitare verso l'amministrazione digitale"*;
6. Adesione alle iniziative formative rese disponibili dal Dipartimento della funzione pubblica, anche attraverso la Scuola Nazionale dell'Amministrazione; FormezPA e al progetto ValorePA del INPS per il quale si procederà secondo una turnazione equa al fine di garantire la massima partecipazione dei dipendenti;
7. Promozione di attività formative volte a favorire le azioni positive contro ogni discriminazione sul posto di lavoro anche su proposta di ciascuna Direzione Generale;
8. Contratti Pubblici e trasparenza, valendosi della possibilità, d'intesa con la Direzione SUARB, di estendere - come già avvenuto per il 2023 - la partecipazione alla formazione al personale di altri uffici e Direzioni che effettivamente si occupano della materia e già in possesso di adeguate competenze, alle iniziative formative che espleta per i propri dipendenti.

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

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

Al fine di garantire equa attribuzione dei percorsi formativi l'assegnazione/autorizzazione della formazione offerta dalla piattaforma ai dipendenti di ruolo già censiti, come indicato sopra, torna ad essere di competenza dell'Ufficio *"Risorse Umane e Organizzazione"* facente parte della *"Direzione Generale Risorse Umane, Organizzazione e Affari generali"* che ne curerà il monitoraggio.



La partecipazione ai corsi autorizzati ed erogati dalla piattaforma *Syllabus* concorre al conseguimento dell'obiettivo delle 40 ore annue di formazione individuale (Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione del 16/01/2025) ed ha registrato la partecipazione alla formazione digitale di oltre il 60% del personale al 31/12/2024.

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

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

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



Di seguito si riporta per ciascuna Direzione/Ufficio l'elenco dei percorsi formativi di interesse:

#### **UFFICI SPECIALI DELLA PRESIDENZA DELLA GIUNTA – GABINETTO DEL PRESIDENTE**

**Dotazione finanziaria assegnata per la totalità degli uffici Speciali:**

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

##### ➤ **Avvocatura Regionale:**

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



- Anticorruzione e trasparenza (Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33): adempimenti ed oneri a carico della P. A., anche alla luce del nuovo Codice degli Appalti (Decreto Legislativo 31 marzo 2023, n. 36).



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

**Formazione strategica:**

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

**Formazione specifica e di base:**

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

**Formazione di settore:**

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



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

**Materie di interesse:**

- Contabilità pubblica, Bilancio Regionale ed enti locali;
- Lo squilibrio finanziario degli Enti Locali;
- Il nuovo codice dei contratti pubblici;
- Il RUP nel nuovo codice degli appalti;
- Procedure di acquisto sul MEPA;
- Contabilità pubblica, Bilancio Regionale e relativo piano dei conti;
- Protocollista con il Folium;
- Conservazione dei documenti informatici;
- Progettazione, project management, monitoraggio e rendicontazione per i progetti di sviluppo locale e sicurezza urbana integrata;
- Progettazione, project management, monitoraggio e rendicontazione per i progetti a valere sui fondi FAMI, FAMI Emergenziale, PON Inclusione, PON legalità;
- Normativa sulla sicurezza integrata;
- Nuovo Codice del terzo settore;
- Diritto dell'immigrazione, asilo e cittadinanza.



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

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

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

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



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

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

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

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

➤ **UFFICIO PER LA PROTEZIONE CIVILE**

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



## FORMAZIONE CONTINUA

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



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

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

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

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

- **Formazione obbligatoria** (pianificata nell'ambito della D.G.R. 294 del 26.5.2022 di Rafforzamento della struttura dell'AdA regionale e, in particolare, con la Misura F2 e confermata, con relativa programmazione, con la comunicazione alla Commissione Europea prot. n. 0131369 del 15.6.2023) necessaria per il mantenimento dei requisiti di designazione dell'Autorità di Audit dei Fondi Strutturali dell'Unione Europea.
- Normativa sugli appalti pubblici: D.Lgs. 36/2023 e novità rispetto al D.Lgs. 50/2016;
- Normativa sugli Aiuti di Stato notificati, esentati, in regime de minimis: Reg. (UE)



651/2014, Reg. (UE) 1407/2013;

- Anticorruzione, trasparenza e integrità: strategie preventive e sistemi di compliance - gestione del rischio corruzione;
- Comunicazione della Commissione: Orientamenti sulla prevenzione e sulla gestione dei conflitti d'interessi a norma del regolamento finanziario (2021/C121/01) e orientamenti/regolamentazione nazionale;
- Strumenti finanziari: gestione, rendicontazione e controllo;
- Programmazione Comunitaria 2021-2027;

- **Formazione continua**

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

➤ **UFFICIO PER L'AMMINISTRAZIONE DIGITALE**

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



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

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

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

**DIREZIONE GENERALE PER LA PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE**  
**Dotazione finanziaria assegnata: a. 2025: € 22.222,22/ a. 2026: € 22.222,22**

- Contabilità economica
- Contabilità pubblica e degli Enti Locali
- Gestione dei conti di contabilità speciale presso la Tesoreria Provinciale
- Contratti pubblici
- D.lg. 23 giugno 2011, n. 118 - Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi
- Verifiche di regolarità contabili
- Gestione fondi economali
- Gestione fondi comunitari
- Sviluppo sostenibile
- Trasparenza e anticorruzione
- Innovazione e gestione bandi



- Lavori pubblici
- Gestione amministrativa del patrimonio immobiliare
- Project management e attività del RUP negli appalti
- Redazione provvedimenti amministrativi
- Innovazione e digitalizzazione
- Verifiche dei requisiti per affidamenti entro i 40 mila euro
- Procedimento amministrativo
- Comunicazione marketing territoriale
- Programmazione delle performances e PIAO
- Riforma/Nuove norme sugli appalti pubblici
- Evoluzione digitale del lavoro
- Sicurezza digitale: come proteggere dati e dispositivi
- Riforma e aggiornamenti fiscali
- Fondo contenzioso e debiti fuori bilancio
- Processo e contenzioso tributario
- Accesso agli atti e privacy
- Gestione delle entrate
- Acquisti sul MEPA
- Applicativo foglio elettronico di calcolo
- Adempimenti connessi alla gestione dei Fondi degli Economi cassieri
- Pignoramenti presso terzi e relative dichiarazioni da rendere
- La “Resa del conto da parte degli agenti contabili e deposito conti giudiziali” alla Sezione giurisdizionale della Corte dei Conti attraverso il sistema informativo Sigeco, giusto Decreto del Presidente della Corte dei Conti n. 126 del 24 maggio 2022 entrato in vigore dal 1° settembre 2022
- Attività inerente la comunicazione dei dati alla Piattaforma di Certificazione dei Crediti (PCC) con relativa gestione delle fatture e calcolo dello stock del debito dell’Ente.



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

<b>FORMAZIONE TRASVERSALE</b>	Procedure MEPA
	Il codice dei contratti Pubblici
	Diritto Amministrativo
	Fondi strutturali e di investimento europei
	Aiuti di stato

<b>FORMAZIONE OBBLIGATORIA</b>	Trasparenza, integrità e anticorruzione (Legge 190/2012) Sicurezza sul luogo di lavoro (D. Lgs. 81/2008); Difesa e tutela della privacy (D. Lgs. 196/2003)
	Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR n. 62/2013);
	Diritto di accesso civico e modalità di esercizio: decreto legislativo n. 33/2013
	D.lgs 82/2005 – codice dell'Amministrazione digitale
	Pari opportunità nella P.A. (Direttiva n. 2/2019)

<b>FORMAZIONE CONTINUA/SPECIFICA</b>	
<b>UFFICIO FORESTE E TUTELA DEL TERRITORIO</b>	Corso Syllabus: TRANSIZIONE DIGITALE (Il capitale umano delle PA nel PNRR)
	Corso Syllabus: TRANSIZIONE DIGITALE (Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA)
	Corso Syllabus TRANSIZIONE ECOLOGICA (Il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione sostenibile)
	Corso Syllabus TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA (Sviluppare le soft skills)
	Corso Syllabus TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA (Il nuovo codice dei contratti pubblici d.lgs. 36/2023)
	Corso Syllabus TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA (Pratiche digitali di partecipazione per il governo aperto)
	Corso Syllabus TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA (Accountability per il governo aperto)
	Corso Syllabus TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA (Qualità dei servizi digitali per il governo aperto)
	Corso di formazione: Procedimento amministrativo
	Corso di formazione: Sicurezza sul lavoro durante lo svolgimento di controlli in campo.
	Corso di formazione: Guida sicura in fuori strada
Corso tecnico di inglese	

<b>UFFICIO PRODUZIONI ANIMALI E VEGETALI, VALORIZZAZIONE DELLE PRODUZIONI E MERCATO</b>	Benessere animale e sicurezza alimentare
	Produzioni biologiche
	Regimi di qualità dei prodotti agricoli e alimentari - DOP, IGP ed STG
	Riconoscimento e controllo delle organizzazioni di produttori

<b>UFFICIO FITOSANITARIO</b>	Aggiornamento sulla piattaforma informatica SIARB
	Aggiornamento e approfondimento sugli organismi nocivi da quarantena (insetti, funghi, batteri, virus ecc.)
	Corso tecnico di inglese



AUTORITA' DI GESTIONE PSR	Investimenti e competitività
	Bioenergie, biomasse e gestione dei rifiuti in ambiente rurale
	Tecniche di gestione dei processi di partenariato Riforma della PAC per il periodo 2023/2027
	Gestione dei controlli
UFFICIO POLITICHE ITTICHE E VENATORIE, GESTIONE FAUNA SELVATICA, AGROAMBIENTE	Gestione sostenibile della fauna selvatica
	Metodiche di valutazione dello stato delle specie e popolazioni di fauna selvatica
	Inanellamento degli uccelli
	Gestione della registrazione degli aiuti di stato sul RNA (Registro Nazionale Aiuti di Stato)
DIREZIONE	I controlli interni nella pubblica amministrazione
	Economia, finanza e contabilità pubblica - L'armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio
	Transizione Digitale - Ecologica - Amministrativa

**DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO, IL LAVORO E I SERVIZI ALLA COMUNITA' LAVORO,  
FORMAZIONE E RICERCA****Dotazione finanziaria assegnata: a. 2025: € 22.222,22/ a. 2026: € 22.222,22**

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



**DIREZIONE GENERALE PER LA SALUTE E LE POLITICHE DELLA PERSONA**  
**Dotazione finanziaria assegnata: a. 2025: € 22.222,22/ a. 2026: € 22.222,22**

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



## DIREZIONE GENERALE PER LE INFRASTRUTTURE E LA MOBILITA'

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

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

**DIREZIONE GENERALE DELL'AMBIENTE, DEL TERRITORIO E DELL'ENERGIA****Dotazione finanziaria assegnata: a. 2025: € 22.222,22/ a. 2026: € 22.222,22**

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

**DIREZIONE GENERALE STAZIONE UNICA APPALTANTE**

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

oggetto	sessione
<p><b>La digitalizzazione dei contratti pubblici: inquadramento completo dei nuovi adempimenti</b></p>	<p><b>Il principio della digitalizzazione nel nuovo Codice dei contratti:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Il ciclo di vita digitale del contratto pubblico</li> <li>2) Le piattaforme di approvvigionamento digitale e la certificazione (art. 26)</li> <li>3) L’ecosistema digitale dei contratti pubblici</li> <li>4) Il ruolo di ANAC e di AGID: le sanzioni</li> <li>5) La BDNCP</li> </ol> <p><b>La fase di “programmazione digitale”</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) La pubblicazione dei programmi sulla BDNCP (art. 37)</li> </ol> <p><b>La fase di “affidamento digitale”</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) la gestione di una procedura telematica, attraverso gli strumenti di e-procurement, guidati dal Bando tipo “telematico” di ANAC</li> <li>2) Il Nuovo Codice dei Contratti e le novità delle piattaforme telematiche <ul style="list-style-type: none"> <li>- art. 27: la pubblicità degli atti di gara e la BDNCP</li> <li>- art. 81, 82, 83 e 85: la pubblicità legale sopra e sottosoglia</li> <li>- art. 88: disponibilità digitale dei documenti di gara</li> <li>- art. 91: la compilazione della documentazione di gara in piattaforma</li> <li>- art. 93: l’operato della commissione giudicatrice attraverso le piattaforme digitali <ul style="list-style-type: none"> <li>- obbligatorietà, soggetti verificabili e verifiche effettuabili</li> <li>- l’interconnessione tramite la PDND</li> <li>- l’utilizzo del fascicolo virtuale: consultazione web diretta e caricamento da parte dell’OE</li> <li>- L’art. 24, 99: il FVOE e la verifica dei requisiti</li> </ul> </li> </ul> </li> </ol> <p><b>La fase di “esecuzione digitale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- obblighi di comunicazioni attraverso le piattaforme digitali di e-procurement certificate:</li> </ul>
<p><b>Le verifiche di legge digitali attraverso il FVOE dal 1.1.2024 nella delibera ANAC n. 262 del 20 giugno 2023: criticità applicative del nuovo codice degli appalti</b></p>	<p>Esame prime sentenze emesse in riferimento a procedure indette nuovo codice appalti</p>
<p><b>Appalto integrato</b></p>	<p>Appalti integrati complessi; le forme più complesse di realizzazione delle opere pubbliche (art. 44 riforma codice)</p>

**DIREZIONE GENERALE RISORSE UMANE ORGANIZZAZIONE E AFFARI GENERALI****Dotazione finanziaria assegnata\*: a. 2025: € 22.222,22/ a. 2026: € 22.222,22**

- *Area amministrativa e risorse umane*

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

---

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



- Area economico-finanziaria
  - 1) Codice degli appalti. Procedura di affido sottosoglia D.lgs.36/2023. Procedure MEPA e di e-procurement.
  - 2) Contabilità pubblica e bilancio regionale. Principi contabili. Debiti fuori bilancio.
  
- Area digitale
  - 1) *Syllabus*: completamento delle Competenze digitali per la PA.
  - 2) formazione del fascicolo elettronico del personale della Pubblica Amministrazione.
  - 3) Aggiornamento costante sull'uso e le funzionalità di sistemi e piattaforme digitali regionali e nazionali per la gestione di procedimenti di competenza.
  
- Personale distaccato:
  - 1) Aggiornamento di competenze per la gestione e il trattamento dei beni museali e bibliotecari anche sul *web*.
  - 2) La contabilità finanziaria degli enti Locali
  
- Programma della formazione rivolta alla generalità dei dipendenti in tema di:

**Prevenzione e protezione sui luoghi di lavoro della Giunta e del Consiglio Regionale**

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



13	CORSO DI FORMAZIONE PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA POSTURE STATICHE DI LAVORO E INCONGRUE SECONDO LA NORMA UNI ISO 11226 – E-Learning ( 4 ore)
14	CORSO DELEGA DI FUNZIONE: COME ORGANIZZARE LA SICUREZZA AZIENDALE – E-Learning ( 4 ore)
15	CORSO MODELLI ORGANIZZATIVI DI CUI AL D.LGS. 231/01 – E-Learning (8 ore)

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

**CONSIGLIO REGIONALE**

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

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

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

**FORMAZIONE MANAGERIALE**

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

**AREA ECONOMICO FINANZIARIA**

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

**AREA TECH**

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

**AREA AMMINISTRATIVA**

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

**PIANO FORMATIVO SU PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA  
2025/2027****QUADRO NORMATIVO**

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

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



valore pubblico, da pianificare quindi quale obiettivo strategico dell'ente.

Per tale ragione, ai fini della redazione del PIAO 2025-2027, si trasmette la proposta di piano formativo in materia di prevenzione della corruzione, replicabile per le annualità di riferimento, precisando che tale piano tiene conto anche degli obiettivi strategici fissati dalla Giunta con delibera n. 29/2024 ai sensi dell'art. 1, comma 8, della L.190/2012.

## **OBIETTIVI**

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

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

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

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

## **CONTENUTI**

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

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

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

Tale esigenza discende sia dalla Deliberazione di Giunta n. 230/2023, avente ad oggetto "PNRR – Direttive per l'implementazione del vigente sistema dei controlli interni regionali", che in riferimento all'ambito dell'anticiclaggio prevede la definizione, in raccordo con l'Ufficio Risorse Umane e Organizzazione, di specifiche attività formative volte alla implementazione di tale misura (ai sensi del d.lgs. 231/2007), sia della successiva DGR n. 693/2023, con la quale la Giunta regionale ha individuato le procedure interne per l'attuazione delle verifiche anticiclaggio, disponendo, per la corretta implementazione di tali procedure, in particolare per quanto attiene al riconoscimento delle fattispecie di operazioni sospette oggetto di segnalazione, l'attuazione di un' adeguata formazione del personale rivolta ai responsabili apicali, ai dirigenti d'ufficio e a coloro che saranno individuati quali



referenti in ciascuna Direzione Generale.

### **RISULTATI ATTESI**

L'attivazione dei percorsi formativi consentirà:

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

## Programma

### **FORMAZIONE GENERALE**

#### **DESTINATARI:**

tutto il personale della Giunta e neoassunti

#### **CONTENUTI:**

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

#### **MODALITA':**

Formazione a distanza (formatori esterni esperti in materia)

### **FORMAZIONE SPECIFICA**

#### **DESTINATARI:**

Responsabile PCT  
Direttori Generali  
Dirigenti d'Ufficio

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

#### **CONTENUTI:**

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

#### **MODALITA':**

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



### 3.5 Piano delle Azioni Positive 2024-2026 (PAP)

Resta confermato anche per il triennio 2025-2027 il Piano triennale delle Azioni Positive approvato con DGR n. 166 del 12/03/2021, recependo le più recenti indicazioni del Ministero per la Funzione Pubblica recate dalla Direttiva del 29.11.2023.

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

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

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

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

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

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

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

- superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera o nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità



tra i due sessi.

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

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

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

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

Il Piano delle Azioni Positive della Regione Basilicata si articola nelle seguenti aree strategiche di intervento suggerite anche dalle finalità indicate dalla Direttiva n. 2/2019 della *Presidenza del Consiglio dei Ministri* – Ministro per la Pubblica Amministrazione e sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, integrate con riferimento alla direttiva del 29 novembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione in materia di "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme":

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



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

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

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

### 3.5.1 Piano di Uguaglianza di Genere (GEP)

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

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

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

Il presente documento delinea e introduce i processi fondamentali per l'attuazione del *Gender Equality Plan* della Regione Basilicata, in linea con la Strategia dell'Unione Europea per la Parità di Genere. Questo si propone di collocare le azioni nel periodo 2025-2027, con l'obiettivo di realizzare progetti che favoriscano la



riduzione delle asimmetrie di genere e la valorizzazione di tutte le diversità, comprese quelle legate all'età, alla cultura, all'abilità fisica, all'orientamento sessuale e al plurilinguismo.

### 3.5.2 Fonti normative

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

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165: Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, che garantiscono le pari opportunità nello sviluppo professionale e l'accesso al lavoro;

Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006: Attuazione del principio di pari opportunità e trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, con attenzione alla parità retributiva, ai regimi di sicurezza sociale, e all'uguaglianza nell'accesso al lavoro, formazione, promozione professionale e condizioni di lavoro;

Risoluzione del Parlamento Europeo del 9 giugno 2015 sulla "Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne", che invita la Commissione e gli Stati Membri ad agire di più in ambito di pari opportunità, discriminazioni e violenza sulle donne;

Direttiva n. 2 del 27 giugno 2019: Promozione delle pari opportunità e rafforzamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) nelle amministrazioni pubbliche. Integra la Direttiva del 4 marzo 2011 e sostituisce quella del 23 maggio 2007, con l'obiettivo di attuare pienamente le disposizioni vigenti, aumentare la presenza femminile in posizioni apicali e sviluppare una cultura organizzativa che rispetti la dignità delle persone. Le linee di azione includono:

Prevenzione e rimozione delle discriminazioni.

Redazione di piani triennali di azioni positive e relazioni sulla situazione del personale.

Politiche di reclutamento e gestione del personale per riequilibrare il genere.

Organizzazione del lavoro per conciliare vita e lavoro e reinserimento del personale assente.

Formazione equa e sensibilizzazione sulle differenze di genere.

Rafforzamento dei CUG.

Strategia Europa 2020: Promozione dell'occupazione femminile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

Regolamento UE 2021/695: Programma quadro di ricerca e innovazione Horizon Europe e ne stabilisce le norme di partecipazione e diffusione;

Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs) del 29 settembre 2021, contenente le indicazioni per l'elaborazione di Piani di Uguaglianza di Genere in rispondenza ai criteri di eleggibilità del Programma



Horizon Europe;

Agenda 2030 delle Nazioni Unite: Obiettivo 5 per raggiungere la parità di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze.

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

### 3.5.3 Scopo e Obiettivi del Piano

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

Obiettivi	Azioni
Creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.	promuovere la cultura del rispetto e della comunicazione inclusiva anche favorendo l'uso del linguaggio di genere in tutti gli atti interni
Promuovere interventi per favorire un clima di solidarietà e inclusione funzionale allo sviluppo di modalità/prassi di conciliazione tra esigenze private e/o familiari e lavoro	Costruire un ambiente di lavoro inclusivo e accogliente a sostegno della conciliazione vita/lavoro. Sviluppare e rafforzare le misure di welfare/benessere orientato alla conciliazione vita/lavoro in linea con le relative azioni del PAP
Prevenzione e contrasto alla violenza di genere	Favorire la consapevolezza della violenza fisica, psicologica, verbale o sessuale. Organizzazione di incontri o eventi divulgativi su temi della violenza di genere e stalking.
Formazione continua e sensibilizzazione	Offrire programmi di formazione continua sui temi della parità di genere e delle pari opportunità. Sensibilizzare tutto il personale sulle questioni di genere attraverso campagne



	informative e/o corsi tematici per tutto il personale dell'amministrazione, anche sulla normativa comunitaria, nazionale e contrattuale in materia
Raccolta e monitoraggio dei dati	Implementare sistemi di raccolta dati disaggregati per sesso/genere per monitorare l'efficacia delle politiche di parità di genere. Effettuare valutazioni periodiche delle iniziative e delle politiche adottate per assicurare il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

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

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

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

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

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

POSIZIONE	MASCHI		FEMMINE		Differenziale di genere relativo %
	num	%	num	%	
<b>Dirigente</b>	<b>14</b>	<b>58,33</b>	<b>10</b>	<b>41,67</b>	<b>28,57</b>
<b>Funzionario ed elevata</b>	<b>288</b>	<b>52,84</b>	<b>257</b>	<b>47,16</b>	<b>10,57</b>



qualificazione					
Istruttore	118	57,28	88	42,72	25,42
Operatore esperto	62	62,00	38	38,00	38,71
Operatore	6	60,00	4	40,00	33,33

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

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

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

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

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

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

### 3.5.5 Risorse dedicate

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

### 3.5.6 Risorse umane

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

Il team è coordinato dal dirigente dell'Ufficio Risorse Umane e Organizzazione che si avvale delle unità del



proprio ufficio e della collaborazione del Comitato Unico di Garanzia (CUG). Ulteriori unità a supporto, saranno individuate presso le direzioni amministrative regionali in occasione dei successivi aggiornamenti.

Il team provvede a:

Raccogliere i dati quantitativi e qualitativi disaggregati;

Stilare il report annuale dei risultati (valutazione dei progressi e impatti) ed aggiornarlo annualmente;

Monitorare la realizzazione delle azioni previste nel GEP;

Fornire supporto pratico e strumenti agli attori coinvolti nell'implementazione del GEP;

Diffondere la consapevolezza dei benefici del GEP;

Incoraggiare l'assunzione di responsabilità ad ogni livello per l'implementazione del GEP secondo specifici compiti.

### 3.5.7 Risorse finanziarie

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

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

## SEZIONE IV: MONITORAGGIO

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

Il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC.

Con riguardo alla Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di



performance è effettuato su base triennale dall’Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito.

Nell’attesa che intervengano disposizioni normative di integrazione e semplificazione anche per la fase di rendicontazione degli strumenti programmatori assorbiti dal P.I.A.O., si descrivono di seguito gli strumenti e le modalità di monitoraggio riferiti al Valore Pubblico, alla performance e all’anticorruzione.

#### 4.1 Il monitoraggio del Valore Pubblico

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

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

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

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

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

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

#### Digitalizzazione, semplificazione e rafforzamento della capacità amministrativa regionale

Obiettivi di valore pubblico	Impatto	Indicatori ISTAT BES e SDGs	Baseline Basilicata	Anno ultima rilevazione	Dato Basilicata ultima	Variazione % Basilicata/baseline	Baseline Italia	Anno ultima rilevazione	Dato Italia ultima rilevazione	Variazione % Italia/baseline
------------------------------	---------	-----------------------------	---------------------	-------------------------	------------------------	----------------------------------	-----------------	-------------------------	--------------------------------	------------------------------



				disponibile Basilicata	rilevazione e disponibile			e disponibile Italia	e disponibile	
Digitalizzazione, semplificazione e rafforzamento della capacità amministrativa regionale	sociale istituzionale	Partecipazione e alla formazione continua (ISTAT BES)	8,8					9,6		

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

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

### Sviluppo di una filiera agroalimentare sostenibile

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



Obiettivi di valore pubblico	Impatto	Indicatori ISTAT BES e SDGs	Baseline Basilicata	Anno ultima rilevazione disponibile Basilicata	Dato Basilicata ultima rilevazione disponibile	Variazione % Basilicata/baseline	Baseline Italia	Anno ultima rilevazione disponibile Italia	Dato Italia ultima rilevazione disponibile	Variazione % Italia/baseline
		di 20-64 sulla popolazione di 20-64 anni) (ISTAT BES - %)								

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

Obiettivi di valore pubblico	Impatto	Indicatori ISTAT BES e SDGs	Baseline Basilicata	Anno ultima rilevazione e disponibile Basilicata	Dato Basilicata ultima rilevazione e disponibile	Variazione % Basilicata/baseline	Baseline Italia	Anno ultima rilevazione e disponibile Italia	Dato Italia ultima rilevazione e disponibile	Variazione % Italia/baseline
Gestione responsabile e consapevole e del Patrimonio Forestale, quale serbatoio di biodiversità e di contrasto ai cambiamenti climatici da tramandare alle future generazioni	ambientale	Preoccupazione per la perdita di biodiversità (ISTAT BES - % di persone di 14 anni e più che ritengono l'estinzione di specie vegetali/animali tra le 5 preoccupazioni ambientali prioritarie)	20,8				25,7			
		Preoccupazione per i cambiamenti climatici (ISTAT BES - % di persone di 14 anni e più che ritengono il cambiamento climatico o l'aumento dell'effetto serra e il buco dell'ozono tra le 5 preoccupazioni ambientali prioritarie)	64,3				66,5			
	paesaggistico	Impatto degli incendi boschivi (fonte: ISTAT BES, superficie forestale - boscata e non boscata-percorsa dal fuoco per 1.000 Km2)	1,3				1,8			
		Coefficiente di boscosità (fonte: ISTAT SDG - %)	39,1				36,8			

### Miglioramento della qualità dell'aria

Obiettivi di valore pubblico	Impatto	Indicatori ISTAT BES e SDGs	Baseline Basilicata	Anno ultima rilevazione disponibile	Dato Basilicata ultima rilevazione	Variazione % Basilicata/baseline	Baseline Italia	Anno ultima rilevazione disponibile	Dato Italia ultima rilevazione disponibile	Variazione % Italia/baseline
------------------------------	---------	-----------------------------	---------------------	-------------------------------------	------------------------------------	----------------------------------	-----------------	-------------------------------------	--	------------------------------



				Basilicata	disponibile			Italia		
Miglioramento della qualità dell'aria	socio-ambientale	Emissioni di CO2 e altri gas climalteranti espresse in tonnellate di CO2 equivalente per abitante (Istat BES)	10,5				7			

### Miglioramento della qualità ambientale

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

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

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



		vita quotidiana)							
--	--	------------------	--	--	--	--	--	--	--

### Benessere ambientale ed economico

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

### Benessere sociale e sviluppo economico

Obiettivi di valore pubblico	Impatto	Indicatori ISTAT BES e SDGs	Baseline Basilicata	Anno ultima rilevazione disponibile Basilicata	Dato Basilicata ultima rilevazione disponibile	Variazione % Basilicata/baseline	Baseline Italia	Anno ultima rilevazione disponibile Italia	Dato Italia ultima rilevazione disponibile	Variazione % Italia/baseline
Benessere sociale e sviluppo economico	sociale economico	Grave deprivazione abitativa (Percentuale di persone che vivono in abitazioni sovraffollate e che presentano almeno uno tra i seguenti tre problemi: a) problemi strutturali dell'abitazione (soffitti, infissi, ecc.); b) non avere	4,9				6,1			



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

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

Obiettivi di valore pubblico	Impatto	Indicatori ISTAT BES e SDGs	Baseline Basilicata	Anno ultima rilevazione disponibile Basilicata	Dato Basilicata ultima rilevazione disponibile	Variazione % Basilicata/baseline	Baseline Italia	Anno ultima rilevazione disponibile Italia	Dato Italia ultima rilevazione disponibile	Variazione % Italia/baseline
------------------------------	---------	-----------------------------	---------------------	--	--	----------------------------------	-----------------	--	--	------------------------------



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

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

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

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

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



permanente per tutti		(Dispersione scolastica 18-24) (Fonte ISTAT) - Dispersione scolastica (anni 18-24) (Fonte INVALSI)								
----------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

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

## 4.2 Il monitoraggio della performance

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

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

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

### 4.3 Il monitoraggio dei rischi corruttivi

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

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

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

Il sistema di monitoraggio è articolato su due livelli:

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

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

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

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

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



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

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

**Allegati:**

AP1 – Obiettivi di valore pubblico e performance
AP2 – Elenco centri di costo
AP3 – Elenco obiettivi strategici e operativi
ARC1 – Elenco degli obblighi di pubblicazione
ARC2 – Referenti della trasparenza