



**PROVINCIA DI
TARANTO**

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 - 2027

(Decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021 n. 113, art. 6, commi da 1 a 4)

📍 74123 Taranto – Via Anfiteatro, 4 📞 +39 099 4587111 ✉ protocollo@pec.provincia.ta.it

www.provincia.taranto.it – CF: 80004930733 – Partita Iva: 03003400730

INDICE

PREMESSA.....	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	3
SEZIONE 1	5
SCHEDA ANAGRAFICA.....	6
ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	6
ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.....	14
SEZIONE 2	19
VALORE PUBBLICO	20
PIANO DELLA PERFORMANCE.....	24
PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	44
SEZIONE 3	102
PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	103
PIANO DELLA FORMAZIONE	118
PIANO DELLE AZIONI POSITIVE	132
PIANO LAVORO AGILE	140
SEZIONE 4	147
MONITORAGGIO	148

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare. Seguendo le intenzioni del legislatore, il PIAO è un documento di programmazione integrata che mette insieme più argomenti e si articola nelle quattro Sezioni e Sottosezioni previste dallo schema tipo del decreto ministeriale - convertito in Legge n. 113/2021: la scheda anagrafica (sezione 1), il valore pubblico, la performance e l'anticorruzione (sezione 2), la sezione dedicata al capitale umano e all'organizzazione (sezione 3); il sistema di monitoraggio e di valutazione è considerato nel contesto dei singoli piani (sezione 4).

Il PIAO 2025-2027 è strumento d'applicazione e consegue alle allocazioni finanziarie previste dal Bilancio di previsione 2025-2027, approvato dal Consiglio provinciale il 17 dicembre 2024 con deliberazione n.86.

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6, comma 5, del citato Decreto Legge.

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.



**PROVINCIA DI
TARANTO**

PIAO
2025 - 2027

SEZIONE 1

**SCHEDA ANAGRAFICA
DELL'AMMINISTRAZIONE
CONTESTO ESTERNO
E INTERNO**

SCHEDA ANAGRAFICA

PROVINCIA DI TARANTO

Indirizzo: via Anfiteatro n.4

Codice fiscale: 80004930733

Telefono: 0994587111

Sito internet: www.provincia.taranto.it

PEC: protocollo@pec.provincia.ta.it

Presidente della Provincia f.f.: Roberto Puglia

Numero dipendenti a tempo indeterminato al 31 dicembre 2024: 158

Numero abitanti al 31 dicembre 2024: 550.046

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Una Provincia Ionica, in cui storia, cultura e tradizione si fondono, che voglia puntare a realizzare un modello di sviluppo alternativo alla monocultura industriale, e sostenibile, deve conformarsi agli obiettivi di sostenibilità dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, dove rivestono una certa importanza l'istruzione, la formazione professionale, la ricerca e l'innovazione tecnologica. In tal senso, tutto volge verso il rafforzamento del presidio universitario, destinato sempre più a ricercare una propria autonomia organizzativa e finanziaria, in connessione con delle strutture, su tutte l'istituendo "Tecnopolo del Mediterraneo", in grado di amplificare il rapporto tra le start-up innovative e il mondo degli investitori. Cosicché, data l'importanza strategica del settore, l'ente provinciale potrà finalmente assumere il ruolo da protagonista nella realizzazione del nuovo modello di sviluppo sostenibile.

Territorio

Il 2 settembre 1923 Taranto divenne provincia per scorporo dall'antica regione della terra d'Otranto, quale riconoscimento dell'importante ruolo che la città ricoprì sia nell'epoca antica che in quella moderna, e fino al 1951 ebbe il nome ufficiale di Provincia dello Ionio.

Come emblema della Provincia di Taranto venne scelto lo stemma con lo scorpione, suggerito da Pirro, re dell'Epiro, intervenuto come alleato dei Tarantini nella Guerra contro Roma: uno scorpione

con tre gigli raffigurati sul dorso, reggente la corona del principato di Taranto tra le chele. Il re dell'Épiro, infatti, osservando la città dalle alture che la circondano, ebbe l'impressione che la conformazione urbana ricordasse la figura di uno scorpione.

La provincia Ionica si estende su una superficie di 2.437 km² e conta 29 comuni: Avetrana, Carosino, Castellaneta, Crispiano, Faggiano, Fragagnano, Ginosa, Grottaglie, Laterza, Leporano, Lizzano, Manduria, Martina Franca, Maruggio, Massafra, Monteiasi, Montemesola, Monteparano, Mottola, Palagianello, Palagiano, Pulsano, Roccaforzata, San Giorgio Ionico, San Marzano di San Giuseppe, Sava, Statte, Taranto, Torricella.

Ponte geografico e culturale tra la vicina Basilicata, la Puglia e il Salento, la provincia di Taranto è in gran parte pianeggiante e per il resto collinare.

Le pianure si sviluppano a nord parallele alla costa ionica dalla foce del Bradano al confine con la Basilicata fino alla città di Taranto spingendosi a circa 15 chilometri verso l'interno, dove si innalza il modesto altopiano calcareo delle Murge culminante nei 505 metri del monte Sarresso, si tratta della piana dell'Arco ionico Tarantino che altro non è che una continuazione della piana di Metaponto. La zona sud-orientale della provincia è parte del Salento, ed è caratterizzata da ondulazioni morfologiche più lievi denominate Murge Tarantine, prosieguo dell'altopiano murgiano, dove i rilievi non superano i 150 metri. Questi rilievi, superata la soglia messapica, degradano infine nella pianura salentina, compresa nelle province di Taranto, Brindisi e Lecce. La diffusione delle rocce calcaree e la loro disposizione in banchi sub orizzontali, sia nella Murgia Ionica sia nelle Murge Tarantine, hanno condizionato lo sviluppo di una morfologia e di una idrografia tipicamente carsiche con brevi corsi d'acqua di scarso rilievo. A tutela del patrimonio naturalistico-ambientale locale sono state istituite poche aree protette, tra cui la Riserva naturale Stornara che si estende per 1.501 ettari nella fascia costiera dell'Arco Ionico Tarantino, e la Riserva naturale Murge Orientali che invece occupa una superficie di 733 ettari.

A sud, la provincia tarantina si affaccia sul mar Ionio, dove si apre il golfo di Taranto, preceduto dall'ampia insenatura del Mare Grande, chiusa dalle isole Cheradi, dove vive una colonia di cetacei e delfini, e da una serie di dighe, poi il Mar Grande confluisce all'interno della città, formando un bacino chiamato Mar Piccolo; ad ovest confina con la provincia di Matera; a nord con la provincia di Bari; a est con la provincia di Brindisi e a sud-est con quella di Lecce.

Il clima è tipicamente mediterraneo con estati calde, siccitose e ventilate, e con inverni solitamente miti e relativamente piovosi.

Il territorio ionico è amministrato anche da enti sovracomunali, come le unioni dei comuni e gli enti parco: Parco Regionale "Terra delle gravine"; Unioni di comuni Montedoro, Unioni di comuni "Terra del mare e del sole"; Unioni di comuni di Massafra, Statte, Crispiano.



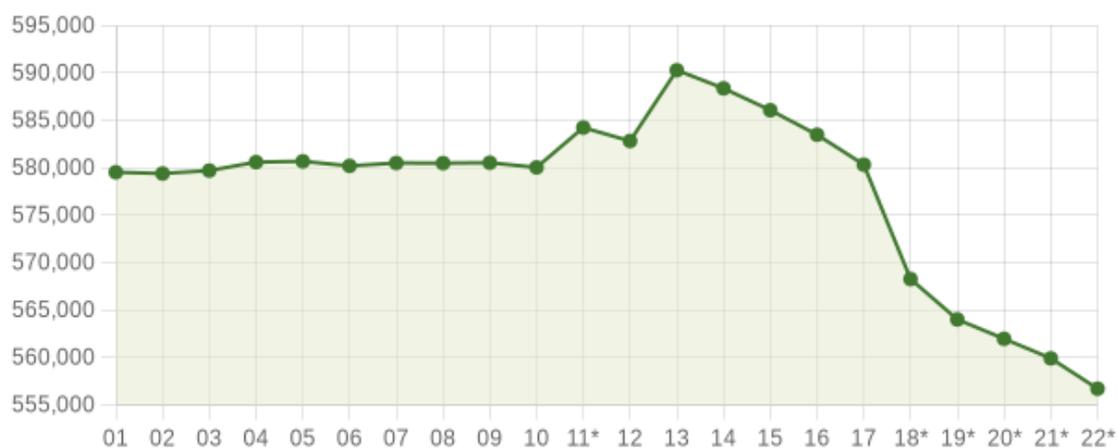
Popolazione

Nella provincia Ionica, la popolazione residente è maggiormente concentrata nel capoluogo, seguita da comuni di medie dimensioni demografiche come Martina Franca, Massafra, Grottaglie, Manduria, Ginosa, Castellaneta.

Fondata dagli spartani nel 706 a.C., nella sua lunga storia, Taranto ha vissuto un primo momento di sviluppo impetuoso quando venne di fatto considerata la "capitale" della cosiddetta Magna Grecia. La natura di piattaforma naturale riconosciuta alla florida colonia spartana era tale da permettere che dal suo porto partissero ed arrivassero ogni tipo di merci trasportabili via mare. Il vantaggio che poteva derivare dalla posizione centrale della città nel Mediterraneo le permise di diventare sempre più densamente popolata. La sua costante crescita venne arrestata dall'irrefrenabile ascesa dei Romani. Solo con l'Unità d'Italia Taranto ebbe occasione di risollevarsi dal momento che fu scelta per ospitare una base navale di importanti dimensioni. In particolare, l'avvio della costruzione dell'Arsenale militare marittimo diede un significativo impulso alla nuova crescita di Taranto. La presenza dell'industria navale apportò grandi benefici economici permettendo la creazione di un discreto numero di attività manifatturiere e commerciali. In trent'anni, fino al primo decennio del '900 la popolazione della città di Taranto raddoppiò. Nei decenni successivi, con la conseguente maggiore militarizzazione della città in occasione delle due guerre mondiali, tale processo di espansione

demografica venne ad essere ancora intensificato. La costruzione del IV Centro siderurgico negli anni Sessanta diede un ulteriore impulso che portò la città a crescere. Un crollo vertiginoso dei residenti avvenne a partire dagli anni Novanta. La crisi della siderurgia e la successiva privatizzazione dello stabilimento con i conseguenti tagli occupazionali rappresentarono i classici fattori di spinta che, in una città industriale dipendente da una sorta di monocultura dell'acciaio, in assenza di alternative produttive credibili, determinarono una naturale fuga verso siti dove si sperava di poter trovare un'occupazione stabile, portando, alcuni comuni, in particolare nell'entroterra di Taranto, a registrare un'espansione conseguente allo spopolamento del capoluogo. A questo aspetto si aggiunse un'accresciuta sensibilità ambientalista da parte della popolazione residente che, negli anni Novanta, aveva cominciato a fare i conti con un territorio pesantemente degradato.

Negli ultimi decenni il peso demografico locale ha subito un considerevole declino.



Andamento della popolazione residente

PROVINCIA DI TARANTO - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

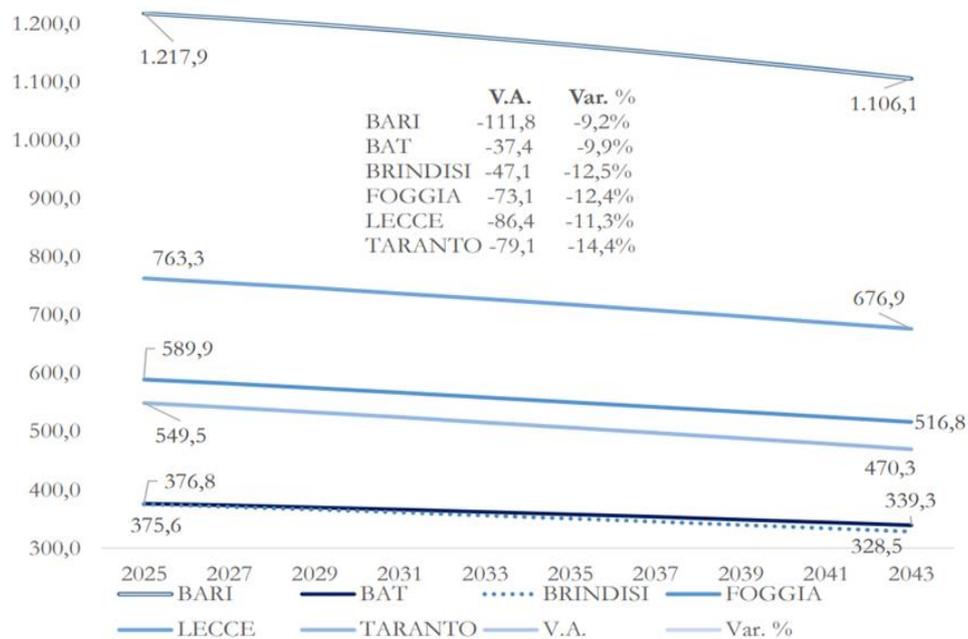
La popolazione residente è maggiormente adulta, evidenziando negli ultimi 20 anni un andamento regressivo, in quanto la fascia giovane (0-14 anni) risulta inferiore a quella anziana (65 anni e oltre). Un processo di invecchiamento che scaturisce sia dal continuo calo delle nascite che dall'incremento del numero di decessi (per effetto del maggior peso della componente anziana), sia a livello comunale che provinciale.

La popolazione tarantina, insomma, come in altre città pugliesi e del Mezzogiorno, continua inesorabilmente a diminuire, complici anche un basso flusso migratorio rispetto alle regioni del Centro-Nord, oltre ad un'aspettativa di vita più bassa del resto del Paese.

I prossimi due decenni vedono un calo territoriale di tutte le 6 province.

L'area di Taranto segna il calo relativo maggiore (-14,4%) ed una flessione netta di oltre 79 mila unità.

Tuttavia, la Provincia Ionica può ambire a trasformarsi, nella sostanza, in area metropolitana, aggiornando la propria macrostruttura funzionale e la pianta organica, riappropriandosi del ruolo di centro economico-culturale del Mezzogiorno d'Italia, aperto alle relazioni ed alle contaminazioni con il Mediterraneo.



Fonte ISTAT. Elaborazioni IPRES (2024).

Previsioni della popolazione per provincia. Valori assoluti per mille (2043/2025). Variazioni percentuali (2043/2025). Anni 2025-2043.

Attività produttive

La Puglia rappresenta per tutto il Paese una delle naturali porte d'accesso al Mediterraneo, e grazie alla presenza sul territorio dei tre snodi portuali ed aeroportuali di Taranto, Brindisi e Bari ha una valenza strategica per l'inserimento dell'Italia nel commercio internazionale. È proprio sulla scorta di questa consapevolezza che negli ultimi anni sono state introdotte due Zone Economiche Speciali, poi sostituite dal 1° gennaio 2024 dalla ZES unica, la Zona economica speciale per il Mezzogiorno che comprende i territori delle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna, con l'obiettivo di favorire l'attrazione di investimenti produttivi capaci di promuovere la crescita della competitività delle imprese e sostenere la creazione di posti di lavoro, contribuendo alla definizione di un nuovo modello economico territoriale.

Parte fondamentale delle potenzialità che caratterizzano il tessuto produttivo sono alcune eccellenze che rendono la Puglia nota ben oltre i confini nazionali.

Tra le eccellenze pugliesi riconosciute nel mondo si colloca certamente un settore altamente innovativo e ad altissimo contenuto tecnologico come quello aerospaziale. La Puglia è una delle

principali regioni italiane per le attività industriali aerospaziali, sia in termini di insediamenti che di addetti. I nuclei produttivi principali e le aziende dell'indotto si concentrano, nella provincia di Taranto, ovvero a Grottaglie, e poi a Brindisi e Foggia. Il player principale nella catena del valore mondiale della produzione di parti e sezioni di aeromobili ed elicotteri è sicuramente lo stabilimento Leonardo (ex Alenia Aermacchi) della provincia Ionica, che, insieme alla sua rete di sub-fornitura, è responsabile complessivamente della costruzione del 14% della struttura di ogni 787 Dreamliner, il velivolo di Boeing a lungo raggio fabbricato utilizzando ampiamente i materiali compositi come le fibre di carbonio.

L'export regionale che nel 2010 valeva meno del 5% del totale italiano è salito fino al 12,5% nel 2019:



Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Export pugliese del settore aerospazio (v.a. in milioni di euro asse sinistro e quota % sull'export italiano del settore asse destro)

Nel settore secondario è molto forte il contrasto tra il dinamismo produttivo dell'area industriale di Taranto, dove grazie agli interventi di capitali pubblici e privati sono sorte grosse imprese siderurgiche, metalmeccaniche, cantieristiche, del comparto impiantistico ed elettromeccanico, e lo sviluppo, perlopiù modesto, delle aziende sparse nella provincia, operanti in prevalenza nei settori alimentare, del legno e dei materiali da costruzione.

Taranto, centro industriale di rilevanza nazionale assieme al suo porto, dagli anni '60 è sede dell'acciaiera di Taranto (ex ILVA), uno tra i maggiori complessi industriali d'Europa per la produzione dell'acciaio, e della Raffineria ENI.

Il principale porto della provincia è proprio quello di Taranto che, localizzato sulla costa settentrionale dell'omonimo golfo, riveste un importante ruolo, sia commerciale che strategico, e che rappresenta il secondo porto mercantile in Italia per traffico di merci. Un' altro elemento che ha da sempre avuto sulla città un notevole impatto, sia da un punto di vista economico e imprenditoriale, che sociale e urbanistico è l'Arsenale Marittimo Militare. Quello di Taranto, attivo dal 1889, è uno tra i tre arsenali italiani ancora attivi della Marina Militare Italiana, insieme a quello di Augusta e di La Spezia.

L'Arsenale M.M. di Taranto è un Arsenale di grande potenzialità per la quantità e la qualità del personale impiegato, per la consistenza e la funzionalità delle infrastrutture, degli impianti e dei mezzi ed attrezzature di lavoro in dotazione.

Fa parte dell'area Tecnica-Industriale della Difesa (di cui rappresenta, con i quasi 2400 dipendenti civili, l'Ente anche numericamente più importante) e i suoi compiti consistono principalmente nell'assicurare il supporto e l'efficienza delle Unità Navali.

Nonostante lo sviluppo industriale, l'economia della Provincia conserva ancora un'impronta tipicamente agricola. Tra le produzioni agricole di eccellenza, c'è quella dell'uva da tavola, che con la provincia di Bari coprono più della metà delle superfici di coltivazione nazionale e realizzano il 60% circa della produzione (di cui il 45% destinata all'estero con un saldo commerciale per l'Italia di ben 600 milioni di euro l'anno) e rilevanti sono anche le produzioni di cereali, uva da vino (da cui si ricavano vini DOC, quali il primitivo di Manduria e l'aleatico di Puglia) ortaggi, frutta, tabacco e agrumi.

In particolare, i pietrosi ripiani e i colli delle Murge, si adornano di vigneti nella zona di Martina Franca e nelle zone di Grottaglie e di Manduria; le alture delle Serre, si rivestono di oliveti, fiorenti attorno alle erosioni delle gravine; la pianeggiante fascia litoranea, è tutta un tessuto di colture di cereali, di mandorli, di fichi, di ortaggi e, ancora, di vigneti, di oliveti e di agrumi (con prodotti IGP come le clementine del Golfo di Taranto), che nelle campagne di Massafra e di Palagianello, tra i fiumi Tara e Lato, vengono piantati assieme agli olivi, da cui si ricavano degli oli extravergine eccellenti, tra cui quello DOP "Terre Tarantine", prodotto con le olive coltivate e trasformate nei comuni di Taranto, Ginosa, Laterza, Castellaneta, Palagianello, Palagiano, Mottola, Massafra, Crispiano, Statte, Martina Franca, Monteiasi e Montemesola.

Una certa importanza rivestono il comparto zootecnico e la pesca, sia quella d'alto mare sia quella di molluschi e crostacei, e inoltre l'allevamento di mitili e ostriche. La mitilicoltura caratterizza da secoli l'economia di Taranto, tanto che la cozza rappresenta il simbolo gastronomico per eccellenza della città.

La Puglia ricopre un peso importante nell'economia turistica italiana, soprattutto in quella del Mezzogiorno. Sebbene il comparto sia ancora caratterizzato da una stagionalità piuttosto marcata, negli ultimi tempi si è riscontrato un aumento dei viaggi anche verso mete meno note dell'entroterra. Uno dei punti di forza del comparto turistico della Puglia è sicuramente quello balneare. Seconda solo alla Liguria, per numero di "Bandiere Blu" attribuite nel 2024 (ossia il riconoscimento per la salvaguardia dell'ecosistema marino e la gestione sostenibile del territorio), la Puglia ne conta ben

24, di cui 5 assegnate ai comuni costieri della provincia tarantina: Manduria, Maruggio, Leporano, Castellaneta, Ginosa.

Negli ultimi anni tutta la fascia costiera della provincia Ionica, che si affaccia sul golfo omonimo, sta vivendo un sempre maggiore sviluppo turistico. Il meraviglioso mare cristallino della provincia di Taranto si estende per un totale di quasi 100 km di costa: da Torre Colimena, sul confine con la provincia di Lecce, fino a Marina di Ginosa, limitrofe alla spiaggia lucana di Metaponto. All' estremo sud della provincia, vi è un incantevole località balneare, san Pietro in Bevagna, appartenente al comune di Manduria, attraversata dal Fiume Chidro, garanzia di refrigerio delle gelide correnti provenienti dalla vicina foce, che si riversa poi nel mare, creando un habitat unico per la flora e la fauna. Infatti, a pochi chilometri da qui, si trova la riserva naturale Salina dei Monaci, uno dei luoghi più emozionanti d'Italia, che insieme a Torre Colimena, edificata nel XVI secolo a difesa del territorio, formano due piccoli tesori tutti da scoprire.

La Provincia Ionica non è solo mare ed eccellenze gastronomiche, ma anche storia e cultura, grazie anche ai molti musei e siti archeologici presenti in tutto il territorio.

Uno tra i più importanti musei archeologici d'Italia è il Museo archeologico nazionale di Taranto (MARTA); notevole centro museale, dove è esposta una delle più grandi collezioni di manufatti dell'epoca della Magna Grecia, che raccontano la storia della città e della regione circostante.

Altre risorse storico-culturali prestigiose esistenti nel capoluogo sono il Castello Aragonese, un'imponente fortezza che domina l'ingresso al Mar Piccolo; il Borgo Antico con la Cattedrale e il Museo diocesano; il Museo di Storia medievale; la Concattedrale progettata dall'architetto Gio Ponti, fra i più importanti del dopoguerra; il lungomare, che offre una vista incantevole sul Mar Grande e sul Mar Piccolo.

I dintorni di Taranto permettono di esplorare mondi meno noti, ma di estremo fascino. Molte delle città della provincia ionica hanno una base rupestre, vale a dire si sono formate da casali le cui chiese ed abitazioni non sono state edificate ma ricavate nei fianchi di gravine e lame. Nelle città di Ginosa, Laterza, Castellaneta, Mottola, Massafra, Crispiano e Grottaglie comuni, associazioni ed esperti propongono escursioni nelle gravine, che sono anche un habitat naturalistico e paesaggistico unico al mondo.

Laterza e Grottaglie sono anche città di antica tradizione ceramica, legate alla produzione di raffinate maioliche, che ospitano musei di estremo interesse. In particolare, il quartiere della ceramica di Grottaglie permette di visitare e di fare acquisti direttamente nelle antiche botteghe artigiane alcune delle quali conservano le fornaci originarie e occupano ambienti ipogei e vecchi frantoi.

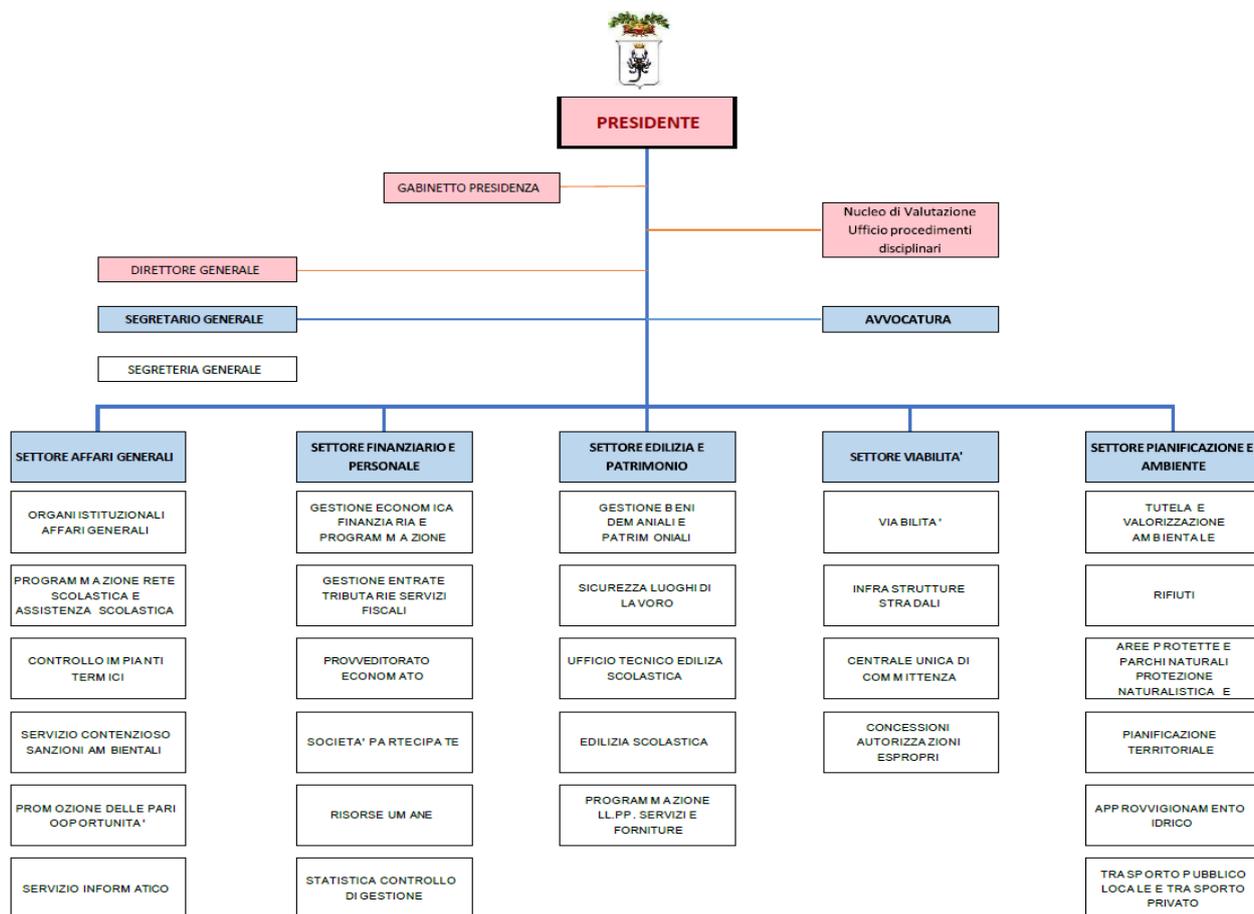
Di grande interesse turistico la zona della Valle d'Itria, il cui territorio coincide con la parte meridionale dell'altopiano delle Murge e la principale peculiarità è rappresentata dai trulli, tipiche ed esclusive abitazioni in pietra a forma di cono. I centri storici dei comuni sono caratterizzati da vicoli e stradine ingarbugliate e pavimentate con le tipiche chianche, dalle case imbiancate a calce, dalle chiese e dai monumenti di varie epoche. Unico nel suo genere, il centro storico di Martina Franca, al quale si mischia anche il Barocco creando un contesto intriso di importanti monumenti come la Basilica di San Martino, la cui collegiata è un esempio di pregio.

La Puglia è uno scrigno di tesori culturali e Taranto è una destinazione che sorprende, educa e incanta, rendendola un must per qualsiasi viaggiatore in Italia.

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

La Provincia di Taranto è organizzata in vari settori, ciascuno focalizzato su specifiche aree funzionali. La struttura è organizzata come da organigramma che segue:

ORGANIGRAMMA PROVINCIA DI TARANTO



Negli ultimi due anni, ma in particolare nel corso dell'anno 2024 questa Provincia ha intrapreso un importante processo di rinnovamento interno, con l'assunzione di nuovo personale. L'ingresso di nuove risorse umane è una risposta alle crescenti esigenze di gestione e di innovazione nei vari settori. È stato ampliato l'organico in settori strategici come Viabilità, Pianificazione e Ambiente, Edilizia e Patrimonio. Questo processo di rafforzamento ci consente di rispondere con maggiore efficienza alle sfide quotidiane e di portare avanti nuove iniziative progettuali, migliorando la qualità dei servizi per i cittadini, la realizzazione e la manutenzione di strutture provinciali, e permettere una più efficiente gestione delle opere pubbliche, incluse quelle finanziate dal PNRR nel settore dell'edilizia scolastica e della viabilità.

A questo proposito la Provincia ha all'attivo diversi finanziamenti PNRR. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ha finanziato importanti interventi per investimenti soprattutto nel settore dell'edilizia scolastica e della viabilità delle strade provinciali. La programmazione e la realizzazione degli interventi programmati, giusta programma triennale dei lavori pubblici 2025/2027 e del relativo elenco annuale approvato con Decreto del Presidente n.109 del 04.12.2024, impegnano fortemente i settori tecnici dell'amministrazione e non di meno i settori amministrativi e contabili, relativamente alla gestione dei finanziamenti in bilancio secondo le norme del PNRR e alle attività di controlli di legalità e correttezza dei procedimenti amministrativi connessi. Bisogna certamente continuare a creare sinergie tra i diversi attori per favorire miglioramenti in termini di performance di efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa, la valorizzazione delle attività del PNRR e l'impatto in termini di benefici economici, sociali sul territorio amministrato.

Parallelamente ai Settori tecnici, tutti i Settori dell'Amministrazione hanno beneficiato dell'implementazione di altri e nuovi profili professionali, quali istruttori amministrativi, contabili e informatici.

Una delle principali novità è stata l'assunzione di personale tecnico informatico, con l'obiettivo di rafforzare la capacità dell'ente di affrontare le sfide della transizione digitale. L'assunzione di esperti in tecnologie dell'informazione e sistemi informatici è un passo fondamentale per potenziare il nostro approccio alla digitalizzazione dei servizi pubblici e all'innovazione dei processi interni. In un contesto sempre più orientato alla digitalizzazione, l'amministrazione provinciale con Decreto Presidenziale n.60 del 09.08.2024 ha approvato il Piano Triennale dell'Informatica quale strumento programmatico fondamentale per potenziare l'approccio alla digitalizzazione dei servizi pubblici e

all'innovazione dei processi interni. Gli informatici sono assegnati in numero prevalente al Servizio Informatico, garantendo, comunque, la presenza di almeno una unità in tutti gli altri Settori. L'assunzione di personale informatico all'interno della Provincia di Taranto ha l'obiettivo di supportare l'Ente in questo percorso di trasformazione digitale al fine di semplificare e velocizzare i procedimenti amministrativi ma anche promuovere un modello di governance aperto, inclusivo e sostenibile che migliori l'accesso ai dati e ai servizi pubblici e realizzi una pubblica amministrazione più snella, capace di rispondere tempestivamente alle esigenze dei cittadini e delle imprese. Le recenti assunzioni di professionisti IT rappresentano un valore aggiunto in termini di competenze tecnologiche, favorendo l'integrazione di soluzioni informatiche in tutte le aree di intervento dell'ente. Un percorso fondamentale anche per incrementare l'efficienza dei servizi pubblici, ridurre i costi di gestione e contribuire allo sviluppo economico e sociale.

Di seguito si rimette una sintesi delle risorse umane impiegate in questo Ente alla data del 31 dicembre 2024:

CATEGORIA		COPERTI AL 31 DICEMBRE 2024
Segretario Generale		n. 1
Direttore Generale		n.1 a tempo determinato
Dirigenti		n. 3 di ruolo + 3 tempo determinato
D	Tempo indeterminato	n. 53 di cui 1 part time
	Tempo determinato	n. 5 di cui 1 part time
C	Tempo indeterminato	n. 77
	Tempo determinato	n. 3
B		n. 3
A		n. 9
TOTALE		n. 158 inclusi n.11 a tempo determinato, n.1 a tempo determinato e part time, n.1 a tempo indeterminato part time

La tabella che segue rappresenta l'assegnazione numerica dei vari profili professionali assegnati ai Settori alla data del 31 dicembre 2024:

U.O.	Categoria	Coperti	U.O.	Categoria	Coperti
		FT - TD			FT - TD
AVVOCATURA	Dirigente	n. 1	SEGRETARIA GENERALE	Segretario	n.1
	D	n. 1		D	n.7 (4 t.d.)
	C			C	n.3
	B			B	
	A			A	
	Totale	n.2		Totale	n.11 (4 t.d.)
DIRETTORE GENERALE	Dirigente	n. 1 (t.d.)	AFFARI GENERALI	Dirigente	n.1
	D			D	n.8
	C			C	n.17
	B			B	n.1
	A			A	n.5
	Totale	n.1 (t.d.)		Totale	n.32
FINANZIARIO E PERSONALE	Dirigente	n. 1	PIANIFICAZIONE AMBIENTE	Dirigente	n.1 (t.d.)
	D	n. 7 (1 t.d e p.t)		D	n.13
	C	n. 13		C	n.17 (2 t.d)
	B	n. 1		B	
	A	n. 1		A	
	Totale	n.23 (1 t.d e p.t)		Totale	n.31 (3 t.d.)
EDILIZIA E PATRIMONIO	Dirigente	n. 1 (t.d.)	VIABILITA'	Dirigente	n.1 (t.d.)
	D	n.14 (1 p.t.)		D	n.8
	C	n.15		C	n.15 (1 t.d.)
	B			B	n.1
	A	n.1		A	n.2
	Totale	n.31 (1 t.d. e 1 p.t.)		Totale	n.27 (2 t.d)

Il bilancio provinciale, alimentato da risorse provenienti da trasferimenti statali, regionali e da entrate proprie, è gestito e sostanzialmente stabile e quindi, la Provincia di Taranto può continuare a garantirsi condizioni di sostanziale equilibrio.

Chiaramente per poter efficacemente svolgere le funzioni proprie è necessario che i programmi relativi, ad esempio, a deleghe regionali siano interamente coperti finanziariamente. In particolare, il contratto di servizio del trasporto pubblico locale prevede un notevole esborso a carico del bilancio

provinciale che, laddove sostituito dal trasferimento regionale, libera importanti risorse per l'espletamento dei programmi e per il connesso equilibrio corrente.

Il bilancio provinciale, alimentato da risorse provenienti da trasferimenti statali, regionali e da entrate proprie, è gestito è sostanzialmente stabile e quindi, la Provincia di Taranto può continuare a garantirsi condizioni di sostanziale equilibrio.

Chiaramente per poter efficacemente svolgere le funzioni proprie è necessario che i programmi relativi, ad esempio, a deleghe regionali siano interamente coperti finanziariamente. In particolare, il contratto di servizio del trasporto pubblico locale prevede un notevole esborso a carico del bilancio provinciale che, laddove sostituito dal trasferimento regionale, libera importanti risorse per l'espletamento dei programmi e per il connesso equilibrio corrente.

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO (dicembre 2024)	146
DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO (dicembre 2024)	12

N. SEDUTE CONSIGLIO PROVINCIALE (anno 2024)	17
N. DELIBERAZIONI CONSIGLIO PROVINCIALE (anno 2024)	86
N. DECRETI DEL PRESIDENTE (anno 2024)	125

MODIFICHE ORGANIZZATIVE	Con disposizione presidenziale n.14 del 21/09/2021 il servizio informatico è stato attribuito ad interim al settore affari generali
APPROVAZIONE BILANCIO DI PREVISIONE	Deliberazione C.P. n.86 del 17.12.2024
APPROVAZIONE ULTIMO CONSUNTIVO	Deliberazione C.P. n.31 del 29.04.2024
APPROVAZIONE PIAO 2024-2026	Decreto Presidenziale n.27 del 15.04.2024 e successive modifiche con Decreti Presidenziali nn. 54 del 31.07.2024 e 93 del 05.11.2024
APPROVAZIONE DUP	Deliberazione C.P. n.67 del 30.10.2024 Deliberazione C.P. n.79 del 16.12.2024



**PROVINCIA DI
TARANTO**

PIAO
2025 - 2027

SEZIONE 2

**VALORE
PUBBLICO,
PERFORMANCE E
ANTICORRUZIONE**

VALORE PUBBLICO

Il termine valore pubblico si riferisce alla capacità delle amministrazioni pubbliche di generare e sostenere benefici per la collettività. È un concetto fondamentale per garantire che le azioni e le decisioni prese dalle amministrazioni pubbliche siano orientate al benessere della società nel suo complesso.

Il "valore pubblico" si può definire, comunque, sia come il conseguimento di un "traguardo sociale" finalizzato all'affermazione di principi su cui si fonda la convivenza civile, sia come il consolidamento di una condizione che esprime un bisogno primario individuale, sia come il soddisfacimento di un'esigenza collettiva o il miglioramento di una condizione, anche mediante il perseguimento di un livello più elevato soddisfacimento o risposta ai bisogni.

La caratteristica fondamentale del "valore pubblico" è determinata dal riferimento a specifici destinatari che possono essere intesi, sia singolarmente, se riferita ai bisogni la cui tutela sia riconosciuta dall'ordinamento giuridico, sia nella dimensione collettiva intesa come comunità di riferimento.

Se il valore consiste nel "miglioramento di una condizione", il suo conseguimento viene rilevato con riferimento al beneficio assicurato ai destinatari a cui si rivolge l'azione amministrativa.

Il valore pubblico, inteso in senso ampio, trova correlazione con gli obiettivi strategici e operativi riportati nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025-2027 giusta deliberazione di Consiglio Provinciale n.67 del 30.10.2024 e con obiettivi di performance del 2025 raccolti nel documento "Performance" allegato al presente Piano, dove sono indicati i responsabili, il personale coinvolto, le fasi, i tempi, le risorse finanziarie, gli eventi, gli indicatori.

L'Ente definisce un elenco di valori verso cui orientare la propria azione amministrativa e i beneficiari a cui tale azione è diretta.

- Valori di funzionamento riguardano il miglioramento dell'azione amministrativa in termini di efficienza, economicità, semplificazione, tempestività dei tempi procedurali, automazione e digitalizzazione;
- Valori di benessere sociale fanno riferimento alla realizzazione di attività e servizi che dispiegano i loro benefici in direzione della collettività nel suo insieme, consistente nella realizzazione di nuove opere pubbliche e manutenzione di quelle esistenti;

- Valori per destinatari specifici attengono all'efficacia nei confronti di utenti di servizi specifici, a domanda individuale o in quanto destinatari diretti, per i quali occorre garantire l'accessibilità e la qualità, relativa agli standard dei servizi prestati agli utenti;
- Valori di garanzia: intesi come la realizzazione delle attività finalizzate alla partecipazione, alla trasparenza, all'affermazione della legalità, al riconoscimento dei diritti e alla rendicontazione.
- I destinatari del valore pubblico sono:
- Collettività Le attività istituzionali saranno finalizzate al miglioramento della vita collettiva e alla prestazione ottimale dei servizi pubblici.
- Mondo associativo Sarà data particolare attenzione ai cittadini che, in forma associata, intendano partecipare alla vita collettiva, promuovendo iniziative finalizzate al miglioramento della qualità della vita.
- Persone in condizione di disagio La Provincia intende promuovere azioni finalizzate al sostegno degli alunni diversamente abili delle scuole di secondo grado della Provincia di Taranto continuando a garantire il servizio di Integrazione scolastica/assistenza specialistica e il servizio di trasporto scolastico.
- Personale dipendente Le competenze e le conoscenze applicate ai servizi sono l'anello di congiunzione tra la creazione di valore pubblico e lo sviluppo del personale. Puntare, quindi, alla valorizzazione delle persone attraverso la formazione e la tecnologia, lo sviluppo delle competenze e la digitalizzazione, così da creare Valore Pubblico e perseguire il fine ultimo della pubblica amministrazione, al servizio della società.

Valori di funzionamento

SEMPLIFICAZIONE	
DESCRIZIONE DEL VALORE	Attivazione di soluzioni per lo snellimento dei processi.
SITUAZIONE ATTUALE	Diverse procedure necessitano di una analisi dettagliata sulla possibilità di semplificazione.
BENEFICIO ATTESO	Riduzione di fasi e tempi procedurali allo scopo di migliorare il funzionamento dell'ente e la prestazione dei servizi agli utenti.
SISTEMA DI MISURAZIONE	Effettiva riduzione di tempi di lavoro.

EFFICACIA	
DESCRIZIONE DEL VALORE	Attenzione al conseguimento del risultato.
SITUAZIONE ATTUALE	L'ente già fornisce i servizi diretti al territorio per i quali occorre monitorare e verificare l'effettivo gradimento

BENEFICIO ATTESO	Soddisfacimento dei bisogni degli utenti con particolare riguardo ai servizi rivolti alla collettività.
SISTEMA DI MISURAZIONE	Realizzare un sistema di rilevazione, come questionari, interviste

AUTOMAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

DESCRIZIONE DEL VALORE	Implementazione di sistemi automatizzati per la facilitazione dell'accesso ai servizi e per la funzionalità amministrativa.
SITUAZIONE ATTUALE	L'ente ha già avviato alcune procedure informatizzate
BENEFICIO ATTESO	Ottimizzare i sistemi informatici e le infrastrutture tecnologiche dell'ente, rendendo più efficienti i processi amministrativi. Ampliamento delle attività amministrative e dei servizi gestiti mediante l'utilizzo di strumenti informatici che ne consentano maggiore funzionalità e condivisione dei processi.
SISTEMA DI MISURAZIONE	Riduzione dei tempi di lavoro e passaggio al digitale delle nuove attività

ECONOMICITÀ

DESCRIZIONE DEL VALORE	Contenimento dei costi e ricerca di soluzioni più vantaggiose.
SITUAZIONE ATTUALE	L'ente già esercita il normale presidio del sistema delle entrate che tuttavia può essere incrementato.
BENEFICIO ATTESO	Miglioramento della gestione amministrativa attraverso una specifica attenzione alle entrate.
SISTEMA DI MISURAZIONE	Somme da recuperare e recuperate.

Valori di benessere sociale

SCUOLE SECONDARIE DI SECONDO GRADO

DESCRIZIONE DEL VALORE	Il "valore pubblico dell'edilizia scolastica" si riferisce all'importanza e all'impatto che le strutture scolastiche hanno sulla collettività e sul sistema educativo.
SITUAZIONE ATTUALE	Molti istituti scolastici di competenza provinciale sono stati oggetto di riqualificazione e ammodernamento, di cui alcuni completati altri in corso di definizione. Sono in itinere attività finanziate dal PNRR. (vedere Piano Triennale delle opere pubbliche approvato con Decreto del Presidente n.109 del 04.12.2024)
BENEFICIO ATTESO	Scuole moderne, sicure e ben progettate con aule adeguate e spazi comuni funzionali dove la sostenibilità, la sicurezza, l'inclusione e sostenibilità rappresenta priorità assolute.
SISTEMA DI MISURAZIONE	Verificare il completamento delle progettualità in cantiere.

RETE VIARIA

DESCRIZIONE DEL VALORE	Il valore pubblico della realizzazione e manutenzione della rete viaria provinciale si riferisce agli impatti positivi che la costruzione, il miglioramento e la cura delle infrastrutture stradali hanno sulla collettività e sull'economia.
SITUAZIONE ATTUALE	Molti i lavori stradali in corso ed in parte già conclusi, ma tanto ancora ce da fare in considerazione dell'ampia estensione della rete viaria provinciale. Sono in itinere attività finanziate dal PNRR. (vedere Piano Triennale delle opere pubbliche approvato con Decreto del Presidente n.109 del 04.12.2024)

BENEFICIO ATTESO	Creare nuove infrastrutture stradali moderne e ben collegate che favoriscono l'integrazione sociale, riducendo il divario tra aree rurali e urbane. Una rete viaria ben progettata e mantenuta per migliorare la sicurezza stradale. Strade ben curate e senza buche o altri pericoli sono fondamentali per la protezione della salute pubblica, riducendo gli incidenti e salvaguardando la vita dei cittadini.
SISTEMA DI MISURAZIONE	Verificare e valutare i collaudi dei lavori portati a termine.

Valori per destinatari specifici

ACCESSIBILITÀ	
DESCRIZIONE DEL VALORE	Capacità di erogare servizi e fornire informazioni fruibili senza discriminazioni per soggetti disabili.
SITUAZIONE ATTUALE	L'ente, nonostante la limitatezza delle risorse umane, riesce ad assicurare un costante rapporto con i cittadini che potrà essere incrementato mediante l'utilizzo della tecnologia informatica.
BENEFICIO ATTESO	Sviluppare e implementare nuove piattaforme digitali, che consentiranno ai cittadini di accedere a servizi online in modo semplice e sicuro, ricorrendo anche alla eventuale riorganizzazione delle modalità di accesso agli uffici.
SISTEMA DI MISURAZIONE	Accessi ai nuovi servizi. Riduzione tempo di fruizione dei servizi.

Valori di garanzia

TRASPARENZA AMMINISTRATIVA	
DESCRIZIONE DEL VALORE	Pubblicazione delle informazioni e degli atti relativi alla gestione amministrativa.
SITUAZIONE ATTUALE	L'ente è già dotato di un sito istituzionale nel quale vengono pubblicati atti e informazioni richiesti dalla normativa vigente.
BENEFICIO ATTESO	Attivazione e possibile ampliamento delle funzionalità che consentono ai cittadini la diretta conoscenza degli atti e delle informazioni relative alla gestione amministrativa.
SISTEMA DI MISURAZIONE	Piena conformità alle prescrizioni normative e individuazione di ulteriori informazioni da rendere pubbliche.

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	
DESCRIZIONE DEL VALORE	Attivazione delle politiche di prevenzione della corruzione e sostegno alla legalità.
SITUAZIONE ATTUALE	L'ente adotta regolarmente il piano triennale di prevenzione della corruzione.
BENEFICIO ATTESO	Promozione delle buone prassi e della correttezza amministrativa nel rispetto delle indicazioni dell'ANAC.
SISTEMA DI MISURAZIONE	Monitoraggio dei processi e delle misure generali e partecipazione di tutti i dipendenti alla formazione anticorruzione

PIANO DELLA PERFORMANCE

La sottosezione dedicata alla performance è redatta in conformità alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 e, in particolare, contempla la declinazione della programmazione dell'ente in obiettivi e indicatori misurabili.

Il processo di programmazione prende avvio con l'approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP), introdotto dal D.Lgs. 118/2011 in materia di armonizzazione dei sistemi contabili degli enti locali, come consolidato nel Testo Unico degli Enti Locali, agli articoli 151 e 170. Nel rispetto delle tempistiche previste dalla normativa vigente, la Provincia fonda la propria gestione sul principio della programmazione, predisponendo il DUP con un orizzonte temporale almeno triennale. Tale documento definisce le linee strategiche di riferimento per il bilancio di previsione, redatto secondo i principi contabili generali contenuti nel D.Lgs. 23 giugno 2011, n. 118.

Il DUP si articola in due sezioni:

- Sezione Strategica: di durata pari al mandato amministrativo;
- Sezione Operativa: di durata pari a quella del bilancio di previsione finanziario.

L'attuazione delle previsioni contenute in tali documenti è garantita attraverso la definizione di obiettivi di performance, affidati alla responsabilità dei Dirigenti. La performance rappresenta il meccanismo di attuazione degli indirizzi di programmazione, articolato in Politiche, Programmi e Obiettivi. Il Piano della Performance è uno strumento operativo finalizzato al conseguimento di obiettivi di breve e medio periodo, attraverso l'attivazione delle risorse organizzative, umane ed economiche dell'Ente.

Tra gli strumenti di promozione e sviluppo del Valore Pubblico, la pianificazione della performance assume un ruolo centrale, intesa come capacità dell'Ente di realizzare valore attraverso l'integrazione di obiettivi strategici e gestionali.

Sintesi numerica del sistema di performance:

Numero di Politiche: 19 di cui:

Obiettivi Settoriali: 16

Obiettivi Trasversali: 3

PROGRAMMI E OBIETTIVI TRASVERSALI (T/01)

TUTTI I SETTORI

RESPONSABILE: Dirigenti di tutti i settori

OBIETTIVO: RIDUZIONE STOCK DEBITO E TEMPI PAGAMENTO

Nr. T/01	Peso: 30
<p>L' art. 4 del D. Lgs. 231/2002, prevede che i pagamenti effettuati a titolo di corrispettivo in una transazione commerciale, ivi compresi quelli effettuati dalle pubbliche amministrazioni, devono avvenire entro il termine di trenta giorni.</p> <p>Tra le riforme abilitanti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che l'Italia si è impegnata a realizzare è prevista la Riforma 1.11 - "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie". In attuazione di tale riforma, l'art. 4 bis del D.L. 13/2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 41/2023, prevede un'apposita disciplina in materia che obbliga le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001, a individuare specifici obiettivi annuali di riduzione dei termini di pagamento nel rispetto dei tempi previsti dalle vigenti disposizioni, collegando al raggiungimento di tali obiettivi la valutazione della performance e la retribuzione di risultato dei dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché dei dirigenti apicali delle rispettive strutture, in misura non inferiore al 30%.</p> <p>Con la Circolare n. 1 prot. 2449 del 03.01.2024 il MEF, in attuazione del decreto citato, ha fornito le prime indicazioni operative disponendo che le pubbliche amministrazioni debbano prevedere, nell'ambito della sezione performance del PIAO, specifici obiettivi in tema di riduzione dei tempi di pagamento, il cui mancato raggiungimento determina la riduzione dell'indennità di risultato dei Responsabili della spesa (in misura non inferiore al 30% correlata alla realizzazione degli stessi). I target da raggiungere sono fissati in 30 giorni per l'indicatore del tempo medio di pagamento ed è pari a zero per l'indicatore del tempo medio di ritardo. Gli indicatori devono essere calcolati su un volume di pagamenti almeno pari all'80% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute dal complesso delle pubbliche amministrazioni nell'anno 2024, e almeno pari al 95% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute nel 2025.</p> <p>Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha, successivamente, emanato le circolari nn. 15 prot. 70314 del 05.04.2024 e 17 prot. 75032 del 09.04.2024 con le quali ha inteso, rispettivamente, fornire chiarimenti ed indicazioni in merito ai profili applicativi della normativa vigente in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle PA relativamente a pagamenti di natura non commerciale e utilizzo della facoltà prevista dall'art. 4, c. 4 del D. Lgs. 231/2002 ed effettuare una ricognizione degli strumenti a disposizione degli enti locali al fine di assicurare il raggiungimento del target e di mantenerlo negli esercizi successivi.</p> <p>A tal fine, la Provincia di Taranto intende adottare tutte le misure necessarie a garantire una puntuale e corretta alimentazione dei dati in PCC presidiando in modo costante i seguenti processi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicazione tempestiva e completa al sistema informativo dei pagamenti effettuati; - Comunicazioni al sistema informativo degli importi di fatture considerati sospesi oppure non liquidabili (che non rilevano ai fini del calcolo dei tempi di pagamento e dello stock di debito); - La corretta implementazione della data di scadenza delle fatture. 	

N	Azione	Percentuale	Scadenza temporale
1	Analisi situazione		26/08/2025
2	Liquidazione fatture già scadute		31/08/2025
3	Pagamento fatture accettate		entro 30 giorni data ricevimento fattura
4	Comunicazione al Settore Finanziario in elenco completo delle fatture in contestazione, delle motivazioni e di eventuali fatture non ancora pagate unitamente alle relative cause		14/09/2025 ed a regime entro 5 giorni dall'accettazione o dall'accertamento della causa di contestazione
5	Elaborazione report finali e adozione ulteriori misure organizzative interne		31/10/2025

BUDGET FINANZIARIO

Codice capitolo	Descrizione	Fabbisogno espresso	Assegnazione effettiva	Note
	Capitoli relativi a fatture da pagare	Cassa pari a fatture da pagare	Cassa pari a stanziamento bilancio	

INDICATORI QUANTITATIVI

N	Descrizione	Unità di misura	Risultato atteso
1	Fatture scadute da pagare	Numero fatture	100%
2	Fatture accettate	Numero fatture	100%
3	Riduzione stock debito	Importo fatture	75%

INDICATORI NON QUANTITATIVI (di tipo binario on/off oppure qualitativi)

N	Descrizione	Criterio di valutazione e risultato atteso
1	Riduzione sollecitazioni imprese	Ottimizzazione tempi lavoro

PROGRAMMI E OBIETTIVI TRASVERSALI (T/02)

TUTTI I SETTORI

RESPONSABILE: Dirigenti di tutti i settori

OBIETTIVO: Integrazione e aggiornamento delle misure di prevenzione dei rischi corruttivi nella mappatura dei processi e iniziative di *buona administration*

Nr. T/02	Peso: 10
<p><i>Il processo di gestione del rischio corruttivo deve essere progettato ed attuato tenendo presenti le sue principali finalità, ossia favorire, attraverso misure organizzative sostenibili, il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa e prevenire il verificarsi di eventi corruttivi. L'obiettivo è quello di integrare e aggiornare le misure di prevenzione dei rischi corruttivi nella mappatura dei processi e collaborare per creare un contesto generale sfavorevole alla corruzione anche mediante iniziative di buona administration.</i></p>	

N	Azione	Percentuale	Scadenza temporale
1	Aggiornamento della mappatura dei processi ed eventuale revisione delle misure adottate con il coinvolgimento del gruppo di lavoro appositamente istituito e dei dirigenti di settore	100	31/12/2025

BUDGET FINANZIARIO				
Codice capitolo	Descrizione	Fabbisogno espresso	Assegnazione effettiva	Note

INDICATORI QUANTITATIVI			
N	Descrizione	Unità di misura	Risultato atteso

INDICATORI NON QUANTITATIVI (di tipo binario on/off oppure qualitativi)		
N	Descrizione	Criterio di valutazione e risultato atteso

PROGRAMMI E OBIETTIVI TRASVERSALI (T/03)

TUTTI I SETTORI

RESPONSABILE: Dirigenti di tutti i settori

OBIETTIVO: Raccolta di tutti i regolamenti attualmente in vigore presso i vari settori dell'ente

Nr. T/03	Peso: 20 (SEGRETERIA GENERALE)
	15 (1° SETTORE AFFARI GENERALI)
	5 (ALTRI SETTORI)
<i>Censimento e raccolta di tutti i regolamenti della Provincia di Taranto, verifica della presenza e correttezza dei regolamenti aggiornati sul sito istituzionale e analisi dei regolamenti raccolti per segnalare agli uffici competenti eventuali revisioni/aggiornamenti.</i>	

N	Azione	Percentuale	Scadenza temporale
1	Censimento e raccolta di tutti i regolamenti attualmente in vigore presso i vari settori, interpellando gli uffici competenti (identificando eventualmente un referente per ciascuno di essi). - COORDINAMENTO SEGRETERIA GENERALE / TUTTI I SETTORI -	40%	31/07/2025
2	Verifica della presenza e correttezza dei regolamenti aggiornati sul sito istituzionale dell'Ente, con eventuale segnalazione al Servizio Informatico per aggiornamenti o integrazioni. - SEGRETERIA GENERALE / 1° SETTORE AFFARI GENERALI -	30%	31/10/2025
3	Analisi finalizzata all'eventuale individuazione di regolamenti palesemente obsoleti, che necessitano di aggiornamento in base alle modifiche normative recenti, redazione di un report con le osservazioni e trasmissione agli uffici competenti per la revisione. - SEGRETERIA GENERALE -	30%	31/12/2025

BUDGET FINANZIARIO

Codice capitolo	Descrizione	Fabbisogno espresso	Assegnazione effettiva	Note

INDICATORI QUANTITATIVI

N	Descrizione	Unità di misura	Risultato atteso

INDICATORI NON QUANTITATIVI

(di tipo binario on/off oppure qualitativi)

N	Descrizione	Criterio di valutazione e risultato atteso

PROGRAMMI E OBIETTIVI SETTORIALI (SG/01)

SEGRETERIA GENERALE

RESPONSABILE: Dott.ssa Maria Rosa Viceconte

OBIETTIVO: Completamento della mappatura dei processi anticorruzione relativamente alla fase "programmazione delle misure"

Nr. SG/01	Peso: 20
<i>L'obiettivo consiste nel completare l'analisi e la rappresentazione strutturata dei processi "Anticorruzione" relativamente alla fase di "Programmazione delle Misure", con particolare attenzione alla programmazione temporale e alle modalità di attuazione e controllo delle misure stesse.</i>	

N	Azione	Percentuale	Scadenza temporale
1	Incontri con i referenti "Anticorruzione" di tutti i settori finalizzati al completamento della mappatura dei processi relativamente alla programmazione e attuazione delle misure.	50%	30/06/2025
2	Raccolta, organizzazione e aggiornamento dei dati per la revisione della mappatura dei processi allegata al PIAO, Sezione PTPC.	50%	30/09/2025

BUDGET FINANZIARIO

Codice capitolo	Descrizione	Fabbisogno espresso	Assegnazione effettiva	Note

INDICATORI QUANTITATIVI

N	Descrizione	Unità di misura	Risultato atteso

INDICATORI NON QUANTITATIVI

(di tipo binario on/off oppure qualitativi)

N	Descrizione	Criterio di valutazione e risultato atteso

PROGRAMMI E OBIETTIVI SETTORIALI (SG/02)

SEGRETERIA GENERALE

RESPONSABILE: Dott.ssa Maria Rosa Viceconte

OBIETTIVO: Elaborazione e adozione di un nuovo regolamento dei referendum.

Nr. SG/02	Peso: 20
<i>L'obiettivo prevede la revisione delle disposizioni regolamentari in vigore, armonizzandole con il quadro normativo nazionale e locale per garantire maggiore efficienza, trasparenza e partecipazione.</i>	

N	Azione	Percentuale	Scadenza temporale
1	Analisi del regolamento vigente e individuazione delle criticità e delle aree di intervento.	30%	30/04/2025
2	Redazione della bozza del nuovo regolamento.	50%	31/10/2025
3	Approvazione del nuovo regolamento secondo l'iter normativo previsto.	20%	31/12/2025

BUDGET FINANZIARIO				
Codice capitolo	Descrizione	Fabbisogno espresso	Assegnazione effettiva	Note

INDICATORI QUANTITATIVI			
N	Descrizione	Unità di misura	Risultato atteso

INDICATORI NON QUANTITATIVI (di tipo binario on/off oppure qualitativi)		
N	Descrizione	Criterio di valutazione e risultato atteso

PROGRAMMI E OBIETTIVI SETTORIALI (1/01)

1° SETTORE AFFARI GENERALI

RESPONSABILE: Avv. Stefano Semeraro

OBIETTIVO: Implementazione dell'ufficio del referente per l'inclusione delle persone con disabilità della Provincia di Taranto, ai sensi dell'art 3, comma 1, del d.lgs. 13.12.2023 n. 222.

Nr. 1/01	Peso: 45
<p><i>Proposta progettuale finalizzata alla nomina di un Dirigente amministrativo referente per l'inclusione delle persone con disabilità della Provincia di Taranto e all'istituzione del relativo Ufficio.</i></p> <p><i>Il D. Lgs. n. 222/2023 avente ad oggetto: "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227", prevede che le pubbliche amministrazioni, nell'ambito del personale in servizio, individuino un dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione, con il compito di definire le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica, digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.</i></p>	

N	Azione	Percentuale	Scadenza temporale
1	Predisposizione e perfezionamento atti per la designazione del referente per l'inclusione delle persone con disabilità		
2	Elaborazione di strategia unitaria con RTD e responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro di cui all'articolo 39-ter, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001		
3	Confronto tra NIV e Dirigente per l'accessibilità: - per individuare associazioni iscritte al RUTS per farle partecipare alla formazione/aggiornamento della sezione del Piano integrato di attività ed organizzazione e quindi alla definizione degli obiettivi; - per definire i modi con cui associazioni iscritte al RUTS possono presentare osservazioni relativamente ai profili che riguardano le possibilità di accesso e l'inclusione sociale delle persone con disabilità, al piano della performance, nonché alla relazione		
4	Integrazione della Carte dei servizi con indicazione dei livelli di qualità del servizio erogato relativamente alla effettiva accessibilità delle prestazioni per le persone con disabilità		

BUDGET FINANZIARIO				
Codice capitolo	Descrizione	Fabbisogno espresso	Assegnazione effettiva	Note

INDICATORI QUANTITATIVI			
N	Descrizione	Unità di misura	Risultato atteso
1	Rispetto della tempistica	Riferimento alla scadenza temporale delle azioni previste	
2	Presentazione integrazione al PIAO	On/off	
3	Redazione/integrazione carta dei servizi	Carte generali oggetto di intervento	

INDICATORI NON QUANTITATIVI (di tipo binario on/off oppure qualitativi)			
N	Descrizione	Unità di misura	Risultato atteso
1	Rispetto della tempistica	Riferimento alla scadenza temporale delle azioni previste	

PROGRAMMI E OBIETTIVI SETTORIALI (2/01)

2° SETTORE FINANZIARIO E PERSONALE

RESPONSABILE: Dott. Roberto Carucci

OBIETTIVO: Gestione strategica risorse umane a prosieguo delle iniziative di rafforzamento amministrativo già avviate ed effettuate.

Nr. 2/01	Peso: 20
<p><i>Le attività positivamente avviate nel corso del 2024 proseguono con la realizzazione di una serie di azioni finalizzate a modificare radicalmente l'approccio al sistema di gestione delle risorse umane attraverso una serie di azioni coordinate e complementari, anche inserite all'interno del Progetto Ri.Va. e del Progetto PerForma PA.</i></p>	

N	Azione	Percentuale	Scadenza temporale
1	Predisposizione Sistema professionale competency based (Progetto Ri.Va.)		31/05/2025
2	Gestione Progetto Pass-Soft Skills - PerForma PA		31/10/2025
3	Introduzione misure di rewarding e welfare		31/10/2025
4	Piano per accrescimento delle competenze del personale		31/10/2025
5	Misure per favorire reclutamento giovani		30/11/2025
6	Misure per rafforzare accessibilità ed inclusione lavoratori (legge 227/2021 e d. lgs. 222/2023)		31/12/2025
7	Ipotesi di struttura organizzativa per attività a supporto dei comuni della Provincia		31/03/2026

BUDGET FINANZIARIO				
Codice capitolo	Descrizione	Fabbisogno espresso	Assegnazione effettiva	Note
	Somme di bilancio ed avanzo vincolato			
	Finanziamento Pnrr per formazione	33.000,00	In approvazione	

INDICATORI QUANTITATIVI			
N	Descrizione	Unità di misura	Risultato atteso
	Predisposizione di tutti gli strumenti ed avvio delle iniziative		

INDICATORI NON QUANTITATIVI (di tipo binario on/off oppure qualitativi)		
N	Descrizione	Criterio di valutazione e risultato atteso
	Miglioramento qualità del lavoro ed attrattività della Provincia. Per ogni azione saranno successivamente individuate delle sottomisure.	

PROGRAMMI E OBIETTIVI SETTORIALI (2/02)

2° SETTORE FINANZIARIO E PERSONALE

RESPONSABILE: Dott. Roberto Carucci

OBIETTIVO: Adeguamento delle previsioni regolamentari a nuovi principi contabili.

Nr. 2/02	Peso: 20
<p><i>Le nuove ed ulteriori modifiche ai principi contabili e l'introduzione della contabilità Accrual rendono necessaria una rivisitazione della disciplina interna. Al fine di favorire la diffusione di una cultura contabile all'interno dell'Ente, a seguito della recente campagna di rafforzamento amministrativo si realizzeranno sintetici manuali di descrizione delle procedure contabili più importanti.</i></p>	

N	Azione	Percentuale	Scadenza temporale
1	Individuazione procedimenti		31/05/2025
2	Standardizzazione delle procedure		30/06/2025
3	Predisposizione dei manuali		30/09/2025
4	Predisposizione proposte modifiche regolamentari		31/10/2025
5	Definizione nuovo testo regolamentare		31/12/2025

BUDGET FINANZIARIO				
Codice capitolo	Descrizione	Fabbisogno espresso	Assegnazione effettiva	Note
	Capitoli di bilancio			

INDICATORI QUANTITATIVI			
N	Descrizione	Unità di misura	Risultato atteso
	Rispetto scadenze		

INDICATORI NON QUANTITATIVI (di tipo binario on/off oppure qualitativi)		
N	Descrizione	Criterio di valutazione e risultato atteso
	Miglioramento e velocizzazione della gestione finanziaria	
	Diffusione cultura contabile	

PROGRAMMI E OBIETTIVI SETTORIALI (2/03)

2° SETTORE FINANZIARIO E PERSONALE

RESPONSABILE: Dott. Roberto Carucci

OBIETTIVO: Piano della formazione.

Nr. 2/03	Peso: 15
<p><i>Il rafforzamento delle competenze del personale pubblico costituisce uno dei principali strumenti per promuovere i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa, digitale) delle amministrazioni e, quindi, per incrementare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese. Gli stessi principi vengono ribaditi anche nella Direttiva adottata dal Ministro Zangrillo il 16 gennaio 2025 avente ad oggetto "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti".</i></p>	

N	Azione	Percentuale	Scadenza temporale
1	Definizione scheda rilevazione fabbisogni formativi individuali e di settore		31/05/2025
2	Realizzazione Progetto PerForma PA		30/09/2025
3	Predisposizione piano dettagliato per esigenze settori		30/06/2025
4	Individuazione di attività per almeno 40 ore di formazione da proporre ad ogni dipendente su varie piattaforme		31/07/2025
5	La newsletter della formazione (segnalazione periodica di tutti gli eventi formativi gratuiti o nella disponibilità dell'Ente) per tutti i dipendenti		30/06/2025
6	Formazione Accrual		31/03/2026
7	Verifica possibilità stipula accordi con comuni della Provincia per attività formativa unitaria		30/04/2026

BUDGET FINANZIARIO				
Codice capitolo	Descrizione	Fabbisogno espresso	Assegnazione effettiva	Note
	Capitoli di bilancio e finanziamenti esterni			

INDICATORI QUANTITATIVI			
N	Descrizione	Unità di misura	Risultato atteso
	Numero dipendenti coinvolti	Tutto il personale	90%
	Ore formazione segnalate	Personale dipendente	Minimo 40 ore per ogni dipendente

INDICATORI NON QUANTITATIVI (di tipo binario on/off oppure qualitativi)		
N	Descrizione	Criterio di valutazione e risultato atteso
	Miglioramento della qualità del lavoro	Questionario
	Accrescimento consapevolezza e credibilità in ottica di supporto ai comuni	Questionario
	Rafforzare senso di appartenenza e spirito di lavoro di gruppo	Questionario

PROGRAMMI E OBIETTIVI SETTORIALI (3/01)

3° SETTORE EDILIZIA E PATRIMONIO

RESPONSABILE: Arch. Pantaleo De Finis

OBIETTIVO: Lavori di riqualificazione degli impianti esistenti da destinare agli allenamenti per lo svolgimento dei XX Giochi del Mediterraneo di Taranto 2026.

Nr. 3/01	Peso: 25
<i>Lavori di riqualificazione degli impianti esistenti da destinare agli allenamenti per lo svolgimento dei XX Giochi del Mediterraneo di Taranto 2026.</i>	

N	Azione	Percentuale	Scadenza temporale
1	Esecuzione dei lavori pari al 80%	100	31/12/2025

BUDGET FINANZIARIO				
Codice capitolo	Descrizione	Fabbisogno espresso	Assegnazione effettiva	Note
36800	RIQUALIFICAZIONE PALESTRE CON FONDI COMMISSARIO GIOCHI DEL MEDITERRANEO	€ 2.957.513,16	€ 2.957.513,16	

INDICATORI QUANTITATIVI			
N	Descrizione	Unità di misura	Risultato atteso

INDICATORI NON QUANTITATIVI (di tipo binario on/off oppure qualitativi)		
N	Descrizione	Criterio di valutazione e risultato atteso
	Rispetto Codice dei contratti	Avanzamento lavori

PROGRAMMI E OBIETTIVI SETTORIALI (3/02)

3° SETTORE EDILIZIA E PATRIMONIO

RESPONSABILE: Arch. Pantaleo De Finis

OBIETTIVO: Implementazione archivio digitale dei beni immobiliari della Provincia di Taranto

Nr. 3/02	Peso: 10
<i>Implementazione archivio digitale dei beni immobiliari della Provincia di Taranto</i>	

N	Azione	Percentuale	Scadenza temporale
1	Ricognizione dei fabbisogni e del numero necessario dei documenti ai fini dell'agibilità	100	31/12/2025

BUDGET FINANZIARIO				
Codice capitolo	Descrizione	Fabbisogno espresso	Assegnazione effettiva	Note
				Attività di istituto

INDICATORI QUANTITATIVI			
N	Descrizione	Unità di misura	Risultato atteso

INDICATORI NON QUANTITATIVI (di tipo binario on/off oppure qualitativi)		
N	Descrizione	Criterio di valutazione e risultato atteso
	Numero elencazione documenti implementati	Ricognizione completa

PROGRAMMI E OBIETTIVI SETTORIALI (3/03)

3° SETTORE EDILIZIA E PATRIMONIO

RESPONSABILE: Arch. Pantaleo De Finis

OBIETTIVO: Lavori di manutenzione straordinaria dell'IISS "L. Einaudi" sezione agraria via per Maruggio km. 2 Manduria (TA).

Nr. 3/03	Peso: 10
<i>Lavori di manutenzione straordinaria dell'IISS "L. Einaudi" sezione agraria via per Maruggio km. 2 Manduria (TA).</i>	

N	Azione	Percentuale	Scadenza temporale
1	Rimessa in esercizio dell'immobile	100	30/06/2025

BUDGET FINANZIARIO				
Codice capitolo	Descrizione	Fabbisogno espresso	Assegnazione effettiva	Note
64070	Manutenzione ordinaria	€ 180.000,00	€ 180.000,00	

INDICATORI QUANTITATIVI			
N	Descrizione	Unità di misura	Risultato atteso

INDICATORI NON QUANTITATIVI (di tipo binario on/off oppure qualitativi)		
N	Descrizione	Criterio di valutazione e risultato atteso
	Rispetto dei tempi	Riconsegna immobile

PROGRAMMI E OBIETTIVI SETTORIALI (3/04)

3° SETTORE EDILIZIA E PATRIMONIO

RESPONSABILE: Arch. Pantaleo De Finis

OBIETTIVO: Lavori di impermeabilizzazione del lastrico solare del Palazzo del Governo di Taranto.

Nr. 3/04	Peso: 10
<i>Lavori di impermeabilizzazione del lastrico solare del Palazzo del Governo di Taranto</i>	

N	Azione	Percentuale	Scadenza temporale
1	Sistemazione definitiva del lastrico solare	100	31/12/2025

BUDGET FINANZIARIO				
Codice capitolo	Descrizione	Fabbisogno espresso	Assegnazione effettiva	Note
475140	PALAZZO DEL GOVERNO IMPERMEABILIZZAZIONE (CON AVANZO)	€ 800.000,00	€ 800.000,00	

INDICATORI QUANTITATIVI			
N	Descrizione	Unità di misura	Risultato atteso

INDICATORI NON QUANTITATIVI (di tipo binario on/off oppure qualitativi)		
N	Descrizione	Criterio di valutazione e risultato atteso
	Rispetto dei tempi	Consegna immobile

PROGRAMMI E OBIETTIVI SETTORIALI (4/01)

4° SETTORE VIABILITÀ

RESPONSABILE: Arch. Raffaele Marinotti

OBIETTIVO: Realizzazione della direttrice viaria litoranea interna da Taranto ad Avetrana a servizio della economia del versante provinciale orientale secondo tronco dallo svincolo di Talsano – San Donato allo svincolo di Avetrana - Nardò - CUP: D31B20000250002- CIG: 9431511916

Nr. 4/01	Peso: 25
<i>A seguito dell'approvazione del progetto definitivo conforme agli strumenti urbanistici dei Comuni interessati e della dichiarazione di pubblica utilità avvenuto con Decreto del Presidente n. 121 del 16/12/2024.</i>	

N	Azione	Percentuale	Scadenza temporale
1	Procedura di esproprio - immissione in possesso delle aree interessate		31/07/2025
2	Approvazione progetto esecutivo e contemporanea. Validazione dello stesso.		31/03/2025
3	Bandi di Gara per appalto lavori e aggiudicazione efficace		31/12/2025

BUDGET FINANZIARIO				
Codice capitolo	Descrizione	Fabbisogno espresso	Assegnazione effettiva	Note
581058	Strada Litoranea interna Talsano-Avetrana			
581059	Progettazione tecnica strada litoranea interna Talsano-Avetrana			

INDICATORI QUANTITATIVI			
N	Descrizione	Unità di misura	Risultato atteso

INDICATORI NON QUANTITATIVI (di tipo binario on/off oppure qualitativi)		
N	Descrizione	Criterio di valutazione e risultato atteso

PROGRAMMI E OBIETTIVI SETTORIALI (4/02)

4° SETTORE VIABILITÀ

RESPONSABILE: Arch. Raffaele Marinotti

OBIETTIVO: Interventi relativi a programmi straordinari di manutenzione della rete viaria di province e città metropolitane. Annualità 2022 - 23 - 24 di cui ai decreti del Ministero delle infrastrutture e trasporti n. 49 del 16.02.2018, n. 123 del 19.03.2020 e 224 del 29.05.2020

Nr. 4/02	Peso: 30			
<p><i>Con Decreti del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti n. 49 del 16.02.2018, n. 123 del 19.03.2020 e n.224 del 29.05.2020 sono stati ammessi a finanziamento una serie di interventi riguardanti i programmi straordinari di manutenzione della rete viaria di Province e Città Metropolitane. Tra i vari interventi previsti nel Programma Straordinario di manutenzione della rete viaria della Provincia di Taranto, sono annoverati i seguenti interventi per le annualità 2022, 2023 e 2024, contraddistinti dagli identificativi CUI e per i quali sono stati generati i relativi CUP a cui corrispondono gli stanziamenti come da Quadri Economici</i></p>				
Anno	Titolo	CUP	CUI	Q.E. (euro)
2022	S.P.3	D37H22003630001	80004930733202300008	717.030,00
2023	S.P. 18	D57H22002990001	80004930733202300009	788.733,00
2024	S.P. 44	D97H20001810001	8004930733202200047	773.267,35
2024	S.P. 89	D27H20001810001	8004930733202200048	773.267,35

N	Azione	Percentuale	Scadenza temporale
1	Determinazione a contrarre e procedura di gara.		30/04/2025
2	Aggiudicazione e contratto.		30/09/2025
3	Consegna lavori.		31/12/2025

BUDGET FINANZIARIO				
Codice capitolo	Descrizione	Fabbisogno espresso	Assegnazione effettiva	Note
581325	S.P. 3 - D.M. 141 9/5/22 ann. 2022			
581326	S.P. 18 - D.M. 141 9/5/22 ann. 2023			
581321	S.P. 44 - D.M. 123/20 ann. 2024			
581322	S.P. 89 - D.M. 123/20 ann. 2024			

INDICATORI QUANTITATIVI			
N	Descrizione	Unità di misura	Risultato atteso

INDICATORI NON QUANTITATIVI (di tipo binario on/off oppure qualitativi)		
N	Descrizione	Criterio di valutazione e risultato atteso

PROGRAMMI E OBIETTIVI SETTORIALI (5/01)

5° SETTORE PIANIFICAZIONE E AMBIENTE

RESPONSABILE: Ing. Aniello Polignano

OBIETTIVO: Piano Territoriale di Coordinamento Provinciale - avvio attività Ufficio di Piano

Nr. 5/01	Peso: 20
<i>A seguito dell'approvazione del progetto definitivo conforme agli strumenti urbanistici dei Comuni interessati e della dichiarazione di pubblica utilità avvenuto con Decreto del Presidente n. 121 del 16/12/2024.</i>	

N	Azione	Percentuale	Scadenza temporale
1	Insediamiento gruppo di lavoro	20	31/05/2025
2	Attività di raccolta informazioni e dati (demografici, geografici, economici, sociali, ambientali) e analisi delle caratteristiche fisiche del territorio (orografia, idrografia, geologia) ed infrastrutturale (viabilità, trasporti, servizi)	40	30/09/2025
3	Individuazione delle criticità (problematiche ambientali, inquinamento, rischi idrogeologici etc.) e potenzialità (es. valorizzazione risorse naturali e culturali) ed individuazione delle aree di sviluppo economico e sociale	40	31/12/2025

BUDGET FINANZIARIO				
Codice capitolo	Descrizione	Fabbisogno espresso	Assegnazione effettiva	Note

INDICATORI QUANTITATIVI			
N	Descrizione	Unità di misura	Risultato atteso

INDICATORI NON QUANTITATIVI (di tipo binario on/off oppure qualitativi)		
N	Descrizione	Criterio di valutazione e risultato atteso

PROGRAMMI E OBIETTIVI SETTORIALI (5/02)

5° SETTORE PIANIFICAZIONE E AMBIENTE

RESPONSABILE: Ing. Aniello Polignano

OBIETTIVO: Aggiornamento del Regolamento Provinciale e dei processi di gestione in merito alle attività degli STUDI DI CONSULENZA PER LA CIRCOLAZIONE DEI MEZZI DI TRASPORTO di cui alla L. 264/91.

Nr. 5/02	Peso: 15
<i>Aggiornamento del Regolamento Provinciale per l'autorizzazione e la vigilanza delle imprese e delle società di consulenza per la circolazione dei mezzi di trasporto (Reg. vigente approvato con D.C.P. n.60/2001) – Revisione e pubblicazione della modulistica inerente ai processi di gestione degli studi di consulenza per la circolazione dei mezzi di trasporto.</i>	

N	Azione	Percentuale	Scadenza temporale
1	Revisione e aggiornamento della modulistica con particolare riguardo alle modifiche normative e alla semplificazione del procedimento istruttorio.	40	31/01/2025
2	Realizzazione di una sezione dedicata sul sito della Provincia per la consultazione delle diverse richieste istruibili. Pubblicazione della documentazione sul portale.	5	28/02/2025
3	Predisposizione del Regolamento Provinciale per l'autorizzazione e la vigilanza degli studi di consulenza.	40	30/04/2025
4	Predisposizione degli atti propedeutici all'adozione del nuovo Regolamento Provinciale per l'autorizzazione e la vigilanza degli studi di consulenza.	15	31/05/2025

BUDGET FINANZIARIO				
Codice capitolo	Descrizione	Fabbisogno espresso	Assegnazione effettiva	Note
				<i>Non incide sul bilancio provinciale</i>

INDICATORI QUANTITATIVI			
N	Descrizione	Unità di misura	Risultato atteso

INDICATORI NON QUANTITATIVI (di tipo binario on/off oppure qualitativi)		
N	Descrizione	Criterio di valutazione e risultato atteso

PROGRAMMI E OBIETTIVI SETTORIALI (5/03)

5° SETTORE PIANIFICAZIONE E AMBIENTE

RESPONSABILE: Ing. Aniello Polignano

OBIETTIVO: Regolamento Provinciale per l'autorizzazione e la vigilanza delle AUTOSCUOLE. Aggiornamento dei relativi processi di gestione.

Nr. 5/03	Peso: 10
<i>Redazione del Regolamento Provinciale per la disciplina delle attività delle autoscuole della Provincia di Taranto. - Revisione e pubblicazione della modulistica inerente ai processi di gestione delle autoscuole.</i>	

N	Azione	Percentuale	Scadenza temporale
1	Predisposizione del Regolamento Provinciale per la disciplina delle attività delle autoscuole.	40	31/05/2025
2	Revisione e aggiornamento della modulistica con particolare riguardo alle modifiche normative e alla semplificazione del procedimento istruttorio.	40	30/06/2025
3	Predisposizione degli atti propedeutici all'adozione del Regolamento Provinciale per l'autorizzazione e la vigilanza delle autoscuole.	15	31/07/2025
4	Realizzazione di una sezione dedicata sul sito della Provincia per la consultazione delle diverse richieste istruibili. Pubblicazione della documentazione sul portale.	5	31/07/2025

BUDGET FINANZIARIO				
Codice capitolo	Descrizione	Fabbisogno espresso	Assegnazione effettiva	Note
				<i>Non incide sul bilancio provinciale</i>

INDICATORI QUANTITATIVI			
N	Descrizione	Unità di misura	Risultato atteso

INDICATORI NON QUANTITATIVI (di tipo binario on/off oppure qualitativi)		
N	Descrizione	Criterio di valutazione e risultato atteso

PROGRAMMI E OBIETTIVI SETTORIALI (5/04)

5° SETTORE PIANIFICAZIONE E AMBIENTE

RESPONSABILE: Ing. Aniello Polignano

OBIETTIVO: Esami per conseguimento dell'attestato di insegnante di teoria di autoscuola e di insegnante di istruttore di guida

Nr. 5/04	Peso: 10
<i>Indizione bando ed espletamento delle prove per il conseguimento dell'abilitazione di insegnante ed istruttore di autoscuola.</i>	

N	Azione	Percentuale	Scadenza temporale
1	Predisposizione degli atti necessari al rinnovo delle commissioni d'esame.	5	28/02/2025
2	Nomina dei componenti delle commissioni d'esame (effettivi e sostituti).	10	31/03/2025
3	Adozione del Bando Pubblico per l'ammissione all'esame per l'abilitazione degli insegnanti di teoria e degli istruttori di guida di autoscuola.	20	30/04/2025
4	Esame delle istanze pervenute e verifica dei requisiti. Predisposizione del calendario delle prove.	25	30/06/2025
5	Espletamento delle prove (scritte e orali).	30	30/09/2025
6	Approvazione dell'elenco dei candidati idonei e rilascio degli attestati di abilitazione professionale.	10	31/10/2025

BUDGET FINANZIARIO				
Codice capitolo	Descrizione	Fabbisogno espresso	Assegnazione effettiva	Note

INDICATORI QUANTITATIVI			
N	Descrizione	Unità di misura	Risultato atteso

INDICATORI NON QUANTITATIVI (di tipo binario on/off oppure qualitativi)		
N	Descrizione	Criterio di valutazione e risultato atteso

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

INDICE

PREMESSA	45
1. LA NOZIONE DI CORRUZIONE E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	49
2. SOGGETTI, COMPITI E RESPONSABILITÀ DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	50
2.1. L’Autorità nazionale anticorruzione	50
2.2. Il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT)	50
2.3. L’organo di indirizzo politico	54
2.4. I dirigenti e i responsabili delle unità organizzative	55
2.5. Nucleo Indipendente di Valutazione (N.I.V.)	56
2.6. Il personale dipendente	57
2.7. I Referenti Anticorruzione /Trasparenza e Staff controllo interno atti	57
2.8. Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)	58
2.9. Responsabile dell’Anagrafe per la Stazione Appaltante (R.A.S.A.)	59
2.10. Responsabile della Transizione Digitale (R.T.D.)	59
3. MAPPATURA DEI PROCESSI	59
4. VALUTAZIONE DEL RISCHIO	62
4.1. Identificazione del rischio	62
4.2. Analisi e ponderazione dei rischi	62
5. IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO	72
5.1. Individuazione delle Misure	72
5.2. Le misure generali	73
5.3. Le misure specifiche	91
5.4. Misure specifiche relative al PNRR	91
5.5. Programmazione delle misure	92
6. IL MONITORAGGIO E IL RIESAME DELLE MISURE	94
7. IL PIANO DELLA TRASPARENZA QUALE PARTE INTEGRANTE DEL PIANO ANTICORRUZIONE	96
7.1. Accesso civico e accesso civico generalizzato	98

PREMESSA

Come è noto, la legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" prevede che ciascuna amministrazione adotti un proprio Piano triennale di prevenzione della corruzione nel quale, in un'ottica di prevenzione dei fenomeni corruttivi ma anche di aspetti di più generale "cattiva amministrazione", vengano individuate, sulla base di un'adeguata mappatura, le attività (processi) a più elevato rischio e siano indicate, pianificate e monitorate nel tempo, idonee misure di prevenzione.

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza è destinato a costituire una specifica sottosezione del PIAO, senza perdere le proprie specificità contenutistiche, costituendo comunque un atto organizzativo fondamentale attraverso il quale la Provincia di Taranto, sulla base di una programmazione triennale, prevede azioni e interventi efficaci nel contrasto dei fenomeni corruttivi.

Più nello specifico il Piano è lo strumento con il quale l'Amministrazione, intervenendo sulla sua peculiare organizzazione, individua le aree a rischio di corruzione all'interno dell'Ente, valutando il grado di incidenza del rischio, rilevando le misure di contrasto già esistenti e quelle da implementare, identificando i responsabili per l'applicazione di ciascuna misura ed i relativi tempi di implementazione.

La presente sottosezione viene redatta in attuazione della Legge n. 190 del 6 novembre 2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (c.d. Legge anticorruzione), come modificata dal D.lgs. n. 97 del 25 maggio 2016, la quale ha introdotto nell'ordinamento italiano un sistema organico di disposizioni finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo, in attuazione dell'art. 6 della Convenzione ONU contro la corruzione del 31.10.2003, ratificata con la L. 03.08.2009 n. 116, nonché in attuazione degli artt. 20 e 21 della Convenzione penale sulla corruzione adottata a Strasburgo in data 27.01.1999, ratificata con la L. 28.06.2012 n. 110.

La Legge anticorruzione condivide i principali obiettivi che le organizzazioni internazionali, comprese quelle europee, si prefiggono di perseguire nell'ambito delle strategie di prevenzione, e cioè:

- ridurre le opportunità in cui si manifestino eventi corruttivi;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Il Piano anticorruzione della Provincia di Taranto ha una impostazione "positiva", quale Piano per la "buona amministrazione", finalizzato alla riaffermazione dei principi di imparzialità, legalità, integrità,

trasparenza, efficienza, pari opportunità, uguaglianza, responsabilità, giustizia e solo in via residuale quale strumento sanzionatorio dei comportamenti difformi.

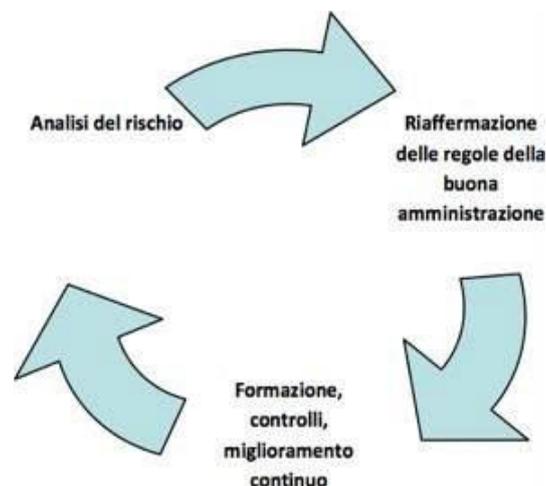
Per pretendere il rispetto delle regole occorre, infatti, creare un ambiente di diffusa percezione della necessità di tale osservanza. Affinché l'attività di prevenzione della corruzione sia davvero efficace è basilare la formazione della cultura della legalità, rendendo residuale la funzione di repressione dei comportamenti difformi.

Le misure contenute nel Piano hanno, pertanto, lo scopo di riaffermare la buona amministrazione e, di conseguenza, di prevenire fenomeni corruttivi. Una pubblica amministrazione che riafferma i principi costituzionali della buona amministrazione contribuisce a rafforzare anche la fiducia di cittadini e imprese nei suoi confronti.

A livello operativo l'obiettivo è di integrare i vari provvedimenti legislativi per evitare che ciascuna norma proceda, nell'applicazione, in maniera autonoma, avulsa dal contesto e, quindi, in un'ottica di mero adempimento. Deve scaturirne un'azione sinergica che si dispieghi attraverso le seguenti azioni:

- miglioramento degli strumenti di programmazione;
- introduzione di un sistema integrato di controlli interni a carattere collaborativo;
- misure per il rispetto del Codice comportamentale dell'ente;
- incremento della trasparenza;
- formazione rivolta al personale operante nelle aree più esposte a rischio di corruzione;
- assegnazione di obiettivi di qualità ai dirigenti;
- implementazione dell'innovazione tecnologica;
- miglioramento della comunicazione pubblica;

Il Piano deve svolgere, quindi, la funzione di favorire la buona amministrazione e di ridurre il rischio (c.d. minimizzazione del rischio), attraverso il seguente ciclo virtuoso:



Di seguito, in elenco, viene riassunto il quadro normativo di riferimento in materia di prevenzione e lotta alla corruzione:

- Legge 7 agosto 1990 n. 241 e ss.mm.ii., recante "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi";
- D.Lgs. 7 marzo 2005 n. 82 e ss.mm.ii., avente ad oggetto "Codice dell'amministrazione digitale";
- D.Lgs. 22 ottobre 2009 n. 150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", così come modificato dal D.Lgs. 25/05/2017, n. 74;
- La Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 e ratificata dallo Stato Italiano con la Legge 3 agosto 2009 n. 116;
- La Convenzione Penale sulla Corruzione, adottata a Strasburgo il 27 gennaio 1999, ratificata dallo Stato Italiano con la Legge 28 giugno 2012, n. 110;
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- Circolare n. 1 del 25.01.2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica;
- "Linee Guida per la predisposizione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, del Piano Nazionale Anticorruzione", approvate in data 12.03.2013 dal Comitato Interministeriale, previsto dall'art.1, comma 4, della Legge 190/2012;
- D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 avente ad oggetto "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", come modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2016 n. 97, recante «Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche»;
- D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39, recante "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50 della Legge 6 novembre 2012 n.190";

- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, recante "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165";
- Deliberazione della C.I.V.I.T. (oggi A.N.AC.) n. 72 dell'11.09.2013, avente per oggetto "Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione";
- D.L. 24/06/2014, n. 90, recante "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari", convertito con modificazioni nella Legge 11/08/2014 n. 114;
- Legge 7 agosto 2015, n. 124, recante «Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche»;
- Determinazione A.N.AC. n. 6 del 28 aprile 2015, avente per oggetto «Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti»;
- Determinazione A.N.AC. n. 12 del 28 ottobre 2015, avente per oggetto "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione";
- Deliberazione A.N.A.C. n. 831 del 3 agosto 2016, avente per oggetto "Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016". Con tale Delibera, l'A.N.AC. ha confermato le indicazioni già date con il PNA 2013 e con l'Aggiornamento 2015 al PNA per quel che concerne la metodologia di analisi e valutazione dei rischi;
- Deliberazione A.N.AC. n. 1208 del 22/11/2017, recante "Approvazione definitiva dell'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione";
- Comunicato del Presidente dell'A.N.AC. dell'8 Novembre 2017, rubricato "Pubblicazione degli emolumenti complessivi a carico a carico della finanza pubblica percepiti dai Dirigenti, (art. 14, co. 1 ter del D.Lgs. n. 33/2013)";
- la Deliberazione A.N.A.C. n. 1074 del 21 novembre 2018, avente per oggetto "Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione";
- Comunicato del Presidente dell'A.N.AC. del 21 Novembre 2018, afferente alle modalità di pubblicazione della Relazione annuale a firma del R.P.C.T.;
- la Delibera A.N.AC. n. 1064 del 13 novembre 2019 con la quale è stato approvato il PNA 2019.
- la Delibera A.N.AC. con la quale è stato approvato l'attuale PNA 2022.
- l'Aggiornamento 2023 al PNA 2022.

1. LA NOZIONE DI CORRUZIONE E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con la Circolare numero 1 del 25 gennaio 2013 che ha fornito una prima chiave di lettura della normativa, ha spiegato che il concetto di corruzione della legge 190/2012 comprende tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte d'un soggetto pubblico del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) approvato l'11 settembre 2013 ha ulteriormente specificato il concetto di corruzione da applicarsi in attuazione della legge 190/2012, ampliandone ulteriormente la portata rispetto all'interpretazione del Dipartimento della Funzione Pubblica.

"Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318,319 e 319 ter, Codice penale, e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del Codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero l'inquinamento dell'azione 240 amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo".

Nel PNA 2019, l'ANAC fornisce una definizione aggiornata di "corruzione" e di "prevenzione della corruzione", in qualche modo integrando e superando tutte le precedenti definizioni che erano state date del fenomeno.

Infatti, il citato Piano, distingue fra la definizione di corruzione, ovvero i "comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli", più propri del contrasto penalistico ai fenomeni corruttivi, da quella di "prevenzione della corruzione", ovvero "una vasta serie di misure con cui si creano le condizioni per rendere sempre più difficile l'adozione di comportamenti di corruzione nelle amministrazioni pubbliche e nei soggetti, anche privati, considerati dalla legge 190/2012". Pertanto, non si intende modificato il contenuto della nozione di corruzione, intesa in senso penalistico, ma la "prevenzione della corruzione", introduce in modo organico e mette a sistema misure che incidono laddove si configurano condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali – riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio. Quanto affermato trova conferma nei più recenti interventi del legislatore, il quale andando ad introdurre il comma 8-bis

nella Legge n. 190/2012, opera un esplicito riferimento alla verifica da parte dell'organismo indipendente di valutazione alla coerenza fra gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico gestionale e i piani triennali per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

2. SOGGETTI, COMPITI E RESPONSABILITÀ DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Diverse sono le figure che necessariamente sono tenute ad intervenire nel processo di formazione e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione. Nonostante la previsione normativa attribuisca una particolare responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in capo al RPCT (art. 1, co. 12, l. 190/2012), tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa mantengono, ciascuno, il proprio personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Lo stesso PTPCT può contenere regole procedurali fondate sulla responsabilizzazione degli uffici alla partecipazione attiva, sotto il coordinamento del RPCT. Ove necessario, il PTPCT può rinviare la definizione di tali regole a specifici atti organizzativi interni. Le soluzioni organizzative adottate in tal senso è opportuno siano esplicitate nel PTPCT.

Una partecipazione attiva e il coinvolgimento di tutti i dirigenti e di coloro che a vario titolo sono responsabili dell'attività delle pubbliche amministrazioni e degli enti rende consapevoli del rilievo che possono avere le misure di prevenzione e contribuisce a creare in tal modo un tessuto culturale favorevole e consapevole alla prevenzione della corruzione. [Cfr. pagina 22 PNA 2019].

2.1. L'Autorità nazionale anticorruzione

La legge 190/2012 impone la programmazione, l'attuazione ed il monitoraggio di misure di prevenzione della corruzione da realizzarsi attraverso un'azione coordinata tra strategia nazionale e strategia interna a ciascuna amministrazione.

La strategia nazionale si attua mediante il Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Il PNA individua i principali rischi di corruzione, i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.

2.2. Il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT)

Il comma 7, dell'art. 1, della Legge 190/2012 prevede che l'organo di indirizzo individui "di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio", il Responsabile anticorruzione e della trasparenza (RPCT). La Legge n.

190/2012 – all'art. 1, comma 7 - stabilisce che negli enti locali il responsabile sia individuato, di norma, nel segretario o nel dirigente apicale, salva diversa e motivata determinazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) della Provincia di Taranto è il Segretario Generale, dott.ssa Maria Rosa Viceconte, designato con Disposizione del Presidente n.7 del 20 marzo 2019.

La figura del responsabile anticorruzione è stata l'oggetto di significative modifiche introdotte dal legislatore del decreto legislativo 97/2016.

La rinnovata disciplina:

- 1) ha riunito in un solo soggetto, l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (acronimo: RPCT);
- 2) ne ha rafforzato il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività. Per quanto concerne i compiti e le funzioni del RPCT, l'Autorità ha avuto modo di operare una ricognizione dapprima con la Delibera n. 840 del 2 ottobre 2018 recante "Parere sulla correttezza interpretativa dei compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)", successivamente, con l'allegato 3 al PNA 2019 "Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza", e infine, con l'allegato 3 del PNA 2022 " Il RPCT e la struttura di supporto". In generale, la legge non declina espressamente i contenuti dei poteri di vigilanza e controllo del RPCT, assegnandogli l'obiettivo generale consistente nella predisposizione e nella verifica della tenuta complessiva del sistema di prevenzione della corruzione. Il cardine del ruolo e dei poteri del RPCT è incentrato sulla adeguata predisposizione degli strumenti interni all'amministrazione (PTPC) e relative misure di prevenzione ivi compresa la trasparenza per il contrasto all'insorgenza di fenomeni corruttivi, intesi in senso più ampio, e sulla verifica che ad essi sia data completa attuazione. Il RPCT svolge i compiti seguenti:
 - a. elabora e propone all'organo di indirizzo politico, per l'approvazione, il Piano triennale di prevenzione della corruzione (articolo 1 comma 8 legge 190/2012);
 - b. verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del piano anticorruzione (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012);
 - c. comunica agli uffici le misure anticorruzione e per la trasparenza adottate (attraverso il PTPCT) e le relative modalità applicative e vigila sull'osservanza del piano (articolo 1 comma 14 legge 190/2012);

- d. propone le necessarie modifiche del PTCP, qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, ovvero a seguito di significative violazioni delle prescrizioni del piano stesso (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012);
- e. definisce le procedure per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione (articolo 1 comma 8 legge 190/2012);
- f. individua il personale da inserire nei programmi di formazione della Scuola superiore della pubblica amministrazione, la quale predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali sui temi dell'etica e della legalità (articolo 1 commi 10, lettera c), e 11 legge 190/2012);
- g. d'intesa con il dirigente competente, verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici che svolgono attività per le quali è più elevato il rischio di malaffare (articolo 1 comma 10 lettera b) della legge 190/2012), fermo il comma 221 della legge 208/2015 che prevede quanto segue: "(...) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale";
- h. riferisce sull'attività svolta all'organo di indirizzo, nei casi in cui lo stesso organo di indirizzo politico lo richieda, o qualora sia il responsabile anticorruzione a ritenerlo opportuno (articolo 1 comma 14 legge 190/2012);
- i. entro il 15 dicembre di ogni anno, trasmette all'OIV e all'organo di indirizzo una relazione recante i risultati dell'attività svolta, pubblicata nel sito web dell'amministrazione;
- j. trasmette all'OIV informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo (articolo 1 comma 8-bis legge 190/2012);
- k. segnala all'organo di indirizzo e all'OIV le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
- l. indica agli uffici disciplinari i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);

- m. segnala all'ANAC le eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, assunte nei suoi confronti "per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni" (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
- n. quando richiesto, riferisce all'ANAC in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PNA 2016, paragrafo 5.3, pagina 23);
- o. quale responsabile per la trasparenza, svolge un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (articolo 43 comma 1 del decreto legislativo 33/2013);
- p. quale responsabile per la trasparenza, segnala all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio disciplinare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (articolo 43 commi 1 e 5 del decreto legislativo 33/2013);
- q. al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il responsabile anticorruzione è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 21);
- r. può essere designato quale soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA) (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 22);
- s. può essere designato quale "gestore delle segnalazioni di operazioni finanziarie sospette" ai sensi del DM 25 settembre 2015 (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 17).

Il RPCT svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate; collabora con l'ANAC per favorire l'attuazione della disciplina sulla trasparenza (ANAC, deliberazione n. 1074/2018, pag. 16). Le modalità di interlocuzione e di raccordo sono state definite dall'Autorità con il Regolamento del 29/3/2017.

Il PNA 2019 e successivi pone particolare attenzione al fatto che l'efficacia del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza dipenda, in gran parte, dal reale coinvolgimento di tutti coloro che operano nell'amministrazione e dalla possibilità che si realizzino significative interlocuzioni con il RPCT che del sistema predetto è il principale coordinatore.

L'integrazione funzionale dei compiti e dei poteri del RPCT nella sua interlocuzione con gli altri soggetti interni all'ente, nonché nella sua attività di vigilanza sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, sono disciplinati nella legge 190/2012.

All'art. 1, comma 9, lett. c) è disposto che il PTPC preveda "obblighi di informazione nei confronti del RPCT chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano". Tali obblighi informativi ricadono su tutti i soggetti coinvolti sia nella fase di predisposizione e formazione del Piano, sia in fase di monitoraggio e verifica dell'attuazione delle misure di prevenzione previste. A tal fine occorre evidenziare che la Provincia di Taranto, con il nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti, adottato con Decreto del Presidente n.31 del 30 aprile 2024, ha operato un rafforzamento degli obblighi, posti in capo ai dipendenti e dirigenti, relativi al rispetto delle previsioni del PTPC ed alla collaborazione nei confronti del RPCT nello svolgimento dei propri compiti.

Con le modifiche apportate dal D.Lgs. 97/2016 risulta evidente l'intento di rafforzare i poteri di interlocuzione e di controllo del RPCT nei confronti di tutta la struttura: il RPCT deve avere la possibilità di incidere effettivamente all'interno dell'ente e alla responsabilità del RPCT si affiancano con maggiore decisione quelle dei soggetti che, in base alla programmazione del PTPC, sono responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione.

Il D.Lgs. 165/2001 all'art. 16, c. 1 lett. l-bis), l-ter) e l-quater), prevede, d'altra parte, tra i compiti dei dirigenti di uffici dirigenziali generali, quello di concorrere alla definizione di misure idonee a prevenire e a contrastare i fenomeni di corruzione, fornendo anche informazioni necessarie per l'individuazione delle attività nelle quali è più elevato il rischio corruttivo e provvedendo al loro monitoraggio. Allo stesso modo, l'art. 1, comma 9, lett. a) della L. 190/2012 indica chiaramente che tutti i dirigenti sono tenuti a collaborare con il RPCT sia in sede di mappatura dei processi che in fase di stesura del PTPCT.

Dal D.Lgs. 97/2016 risulta anche l'intento di creare maggiore comunicazione tra le attività del RPCT e quelle dell'OIV, come precedentemente specificato, al fine di sviluppare una sinergia tra gli obiettivi di performance organizzativa e l'attuazione delle misure di prevenzione.

2.3. L'organo di indirizzo politico

La disciplina assegna al RPCT compiti di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPCT e al monitoraggio.

In tale quadro, l'organo di indirizzo politico ha il compito di:

- a) valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- b) tenere conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e ad operarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- c) assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- d) promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

2.4. I dirigenti e i responsabili delle unità organizzative

Dirigenti e funzionari responsabili delle unità organizzative della Provincia di Taranto hanno il compito di collaborare alla programmazione ed all'attuazione delle misure di prevenzione e contrasto della corruzione. La nomina del referente di settore dell'anticorruzione non esime il dirigente dal sovrintendere a tutte le attività finalizzate alla individuazione del rischio corruttivo e relative misure di neutralizzazione. In particolare, devono:

- a) valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- b) partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- c) curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- d) svolgere un'attività informativa nei confronti del RPCT e dell'autorità giudiziaria;
- e) collaborare attivamente al fine di assicurare la corretta attuazione del presente Piano e della normativa in materia di prevenzione della corruzione;
- f) partecipare al processo di gestione del rischio;
- g) proporre le misure di prevenzione;
- h) assicurare l'osservanza del Codice di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione;

- i) adottare le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale e osservare le misure contenute nel PTPCT;
- j) riscontrare, nel minor tempo possibile qualsiasi richiesta del RPCT finalizzata alla raccolta di dati e /o informazioni per la gestione di segnalazioni;
- k) assumere la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma);
- l) tenere conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

2.5. Nucleo Indipendente di Valutazione (N.I.V.)

Il N.I.V. ai sensi dell'art.1, c. 8 bis, della legge n.190/2012 come introdotto dall'art. 41 del D.Lgs. n. 97/2016 ed in linea con quanto già disposto dall'art. 44 del D.Lgs. n. 33/2013:

- a) verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- b) verifica i contenuti della Relazione di cui al comma 14 in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza;
- c) a tal fine, può chiedere al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti;
- d) riferisce all'Autorità nazionale anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- e) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi di trasparenza (art. 14, co. 4, lett. g), D.Lgs. n. 150/2009);
- f) verifica la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel Piano della performance, utilizzando altresì i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della valutazione delle performance (art. 44 D.Lgs. n. 33/2013);

- g) riceve dal RPCT segnalazioni sui casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43 D.Lgs. n. 33/2013);
- h) esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento che l'amministrazione adotta ai sensi dell'art. 54, co. 5, D.Lgs. n. 165/2001; h) riceve dal RPCT le segnalazioni riguardanti eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione dei PTPCT (art. 1, co. 7, legge n. 190/2012). Con Disposizione Presidenziale n.3 del 19.02.2024 è stato nominato il Nucleo Interno di Valutazione della Provincia di Taranto per il triennio 2024-2026.

2.6. Il personale dipendente

Anche i singoli dipendenti partecipano attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, alla attuazione delle misure di prevenzione programmate nel PTPCT.

Tutti i soggetti che dispongono di dati utili e rilevanti (es. uffici legali interni, uffici di controllo interno, ecc.) hanno l'obbligo di fornirli tempestivamente al RPCT ai fini della corretta attuazione del processo di gestione del rischio.

È buona prassi, inoltre, soprattutto nelle organizzazioni particolarmente complesse, creare una rete di referenti per la gestione del rischio corruttivo, che possano fungere da interlocutori stabili del RPCT nelle varie unità organizzative e nelle eventuali articolazioni periferiche, supportandolo operativamente in tutte le fasi del processo.

In ogni caso, la figura del referente non va intesa come un modo per deresponsabilizzare il dirigente preposto all'unità organizzativa in merito al ruolo e alle sue responsabilità nell'ambito del "Sistema di gestione del rischio corruttivo".

2.7. I Referenti Anticorruzione/Trasparenza e Staff controllo interno atti

I referenti dell'anticorruzione coadiuvano il RPCT attuando le misure previste dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione di cui sono titolari, nonché riscontrando, nei tempi prescritti dal RPCT, qualsiasi richiesta finalizzata alla raccolta di dati e/o informazioni per la gestione di segnalazioni.

Monitorano inoltre le attività esposte al rischio di corruzione, sono corresponsabili nella promozione e adozione di tutte le misure atte a garantire l'integrità dei comportamenti individuali nell'organizzazione.

Con determinazione n.1625 del 06.12.2024 sono stati nominati i referenti per la prevenzione della corruzione e piano della trasparenza, dando vita alla costituzione di un gruppo di lavoro.

Nel dettaglio i referenti sono chiamati a:

- a) collaborare con il RPCT nell'attività di mappatura dei processi, nell'analisi e valutazione del rischio e nella individuazione di misure di contrasto;
- b) provvedere al monitoraggio periodico, secondo le indicazioni del RPCT, delle attività svolte nell'ufficio a cui sono preposti, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, formulando specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- c) concorrere alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione, controllandone il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- d) proporre al RPCT l'adozione di provvedimenti atti a prevenire i fenomeni corruttivi all'interno delle strutture di appartenenza;
- e) collaborare all'attività di monitoraggio dell'attuazione delle misure di contrasto previste dal Piano, raccogliendo i dati richiesti dal RPCT;
- f) riscontrano, sentito il Dirigente, le richieste di informazioni del RPCT, finalizzate alla gestione delle segnalazioni, nel rispetto dei tempi indicati;

Con determinazione dirigenziale n.1151 del 27.09.2024 si è provveduto ad aggiornare i nominativi dei dipendenti costituenti il gruppo di lavoro abilitato al controllo successivo di regolarità amministrativa degli atti amministrativi. Lo staff svolge attività di controllo mediante l'esame di provvedimenti sorteggiati a campione; tale funzione rappresenta un valido intervento, peraltro previsto per legge, per monitorare e salvaguardare la legittimità dell'azione amministrativa.

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

L' Ufficio Procedimenti Disciplinari:

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis D.Lgs. n. 165 del 2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

Con Decreto del Presidente n.11 del 21.02.2025 è stato adottato un nuovo "Regolamento dell'Ufficio procedimenti disciplinari del personale dipendente della Provincia di Taranto" che si differenzia dal precedente nella parte relativa alla composizione e modalità di nomina dei componenti.

2.9. Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (R.A.S.A.)

Il R.A.S.A. per la Provincia di Taranto è stato individuato con Disposizione Presidenziale n.26 del 24.08.2022 nella figura del geom. Cosimo Gigante, funzionario tecnico, ed è incaricato della compilazione e dell'aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) istituita ai sensi dell'art. 33 della L. 221/2012.

L'inserimento del nominativo del RASA all'interno del Piano è espressamente richiesto, come misura organizzativa di trasparenza in funzione della prevenzione della corruzione dal PNA 2016/2018.

2.10. Responsabile della Transizione Digitale (R.T.D.)

La transizione al digitale è un'azione fondamentale per l'efficienza amministrativa, e quindi, anche per la prevenzione della corruzione. Con Disposizione Presidenziale n.1 del 12/01/2024 è stato nominato quale Responsabile per la transizione digitale della Provincia di Taranto il dirigente dott. Stefano Semeraro.



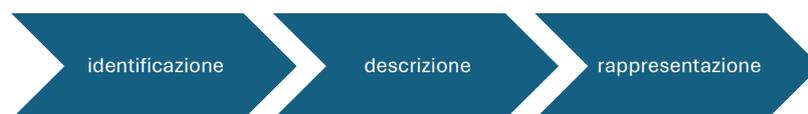
3. MAPPATURA DEI PROCESSI

La mappatura dei processi è un modo "razionale" di individuare e rappresentare tutte le attività dell'Ente per fini diversi. Essa assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

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

Un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Si tratta di un concetto organizzativo che -ai fini dell'analisi del rischio- ha il vantaggio di essere più flessibile, gestibile, completo e concreto nella descrizione delle attività rispetto al procedimento amministrativo.

La mappatura dei processi si articola in tre fasi:



L'identificazione consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo) e quindi nell'individuare l'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere esaminati e descritti. In questa fase, quindi, l'obiettivo è definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto del ciclo di gestione del rischio e di successiva analisi.

Una volta definiti e individuati, i processi sono poi aggregati nelle cosiddette aree di rischio, intese come raggruppamenti omogenei di processi.

Le suddette aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche:

- a) quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni;
- b) quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

Il PNA 2019, Allegato n. 1, ha riassunto le diverse "Aree di rischio"; l'attività di analisi dei processi della Provincia di Taranto, ha portato all'individuazione delle seguenti 13 aree di rischio, tra le quali i processi sono distinti come segue:

Aree di rischio	Riferimento	Numero di processi
1. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Aree di rischio generali - Allegato 2 del PNA 2013, corrispondente ad autorizzazioni e concessioni (lettera a, comma 16 art. 1 della Legge 190/2012)	12
2. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	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)	3
3. Contratti Pubblici	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	24
4. Acquisizione e gestione del personale	Aree di rischio generali - Legge 190/2012 – PNA 2013 e Aggiornamento 2015 al PNA punto b, Par. 6.3, nota 10	6
5. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Aree di rischio generali – Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)	9

6. Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni	Aree di rischio generali– Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)	11
7. Incarichi e nomine	Aree di rischio generali – Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)	1
8. Affari legali e contenzioso	Aree di rischio generali – Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)	5
9. Pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza	Aree di rischio specifiche – Parte Speciale II - Città Metropolitane del PNA 2016	9
10. Pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente	Aree di rischio specifiche – Parte Speciale II - Città Metropolitane del PNA 2016	2
11. Programmazione Provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale	Aree di rischio specifiche – Parte Speciale II - Città Metropolitane del PNA 2016	1
12. Gestione dell'edilizia scolastica	Aree di rischio specifiche – Parte Speciale II - Città Metropolitane del PNA 2016	4
13. PNRR	Aree di rischio specifiche – Parte Speciale del PNA 2022	3

Ad integrazione delle Aree di rischio già previste nel PNA 2019, l'ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 (PNA 2022) ha indicato tra gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza il rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR.

Le tabelle che seguono illustrano la distribuzione dei processi mappati all'interno delle unità organizzative in cui è articolato l'Ente:

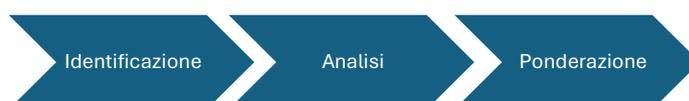
Settore	Numero di processi
SEGRETERIA GENERALE	9
AFFARI GENERALI	31
FINANZIARIO E PERSONALE	12
EDILIZIA E PATRIMONIO	13
VIABILITA'	14
PIANIFICAZIONE AMBIENTE	19

Le informazioni di dettaglio della “mappatura dei processi” sono raccolte nel Catalogo dei Processi della Provincia di Taranto contenuto nell’allegato n.1 al presente Piano.

4. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Nell’ambito del PTPCT di questa Provincia la fase di valutazione del rischio è volta ad analizzare e confrontare i rischi al fine di individuare le priorità di trattamento e le possibili misure preventive da adottare.

La valutazione del rischio si articola in tre fasi:



4.1. Identificazione del rischio

Identificare il rischio di corruzione significa individuare gli eventi corruttivi, cioè i comportamenti a rischio di corruzione, che potrebbero essere messi in atto all’interno dell’amministrazione.

Detta attività, la quale ha coinvolto l’intera struttura organizzativa, in particolare con il supporto dei referenti dei Settori e Dirigenti, ha inteso individuare tutte le tipologie di rischio che potrebbero accadere per ciascun processo.

Oggetto dell’attività di identificazione dei rischi sono stati i processi, come individuati nel catalogo allegato al presente Piano.

All’esito delle attività sopra descritta, si è pervenuti alla creazione di un “Registro degli eventi rischiosi”, nel quale sono riportati gli eventi rischiosi relativi ai processi dell’amministrazione (allegato n.2 del presente Piano).

4.2. Analisi e ponderazione dei rischi

La seconda fase dell’attività di valutazione dei rischi è rappresentata dall’analisi dei rischi, a sua volta suddivisa in ulteriori due sottofasi:

- a. Analisi dei fattori abilitanti della corruzione;
- b. Stima del livello di esposizione al rischio dei processi.

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l’attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l’attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Con riferimento all’analisi dei “fattori abilitanti”, ovvero dei fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione, l’analisi è stata svolta in concomitanza con quella

di identificazione degli eventi rischiosi. Le risultanze della fase di analisi di questi fattori sono riportate nel nell'allegato n.3 del presente Piano.



In linea con l'indicazione fornita dall'Autorità si è proceduto a identificare il rischio esaminando quei fattori abilitanti di contesto richiamati alla pagina 31 dell'allegato 1 del PNA 2019 e di seguito riportati.

• mancanza di misure di trattamento del rischio;
• mancanza di controlli;
• mancanza di trasparenza;
• eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
• esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
• scarsa responsabilizzazione interna;
• inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
• inadeguata diffusione della cultura della legalità;
• mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.
• valutazioni con elevato margine di discrezionalità.
• possibile conoscenza pregressa fra valutatori e valutati (ad esempio: per il caso di selezioni)

L'analisi dei rischi consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità ed impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio. Pertanto, per valutazione del rischio si intende "la misurazione dell'incidenza di un potenziale evento sul conseguimento degli obiettivi dell'amministrazione".

La probabilità consente di valutare quanto è probabile che l'evento accada in futuro, mentre l'impatto valuta il suo effetto qualora lo stesso si verifichi, ovvero l'ammontare del danno conseguente al verificarsi di un determinato evento rischioso.

Per ciascuno dei due indicatori (impatto e probabilità), sopra definiti, si è quindi proceduto ad individuare un set di variabili significative caratterizzate da un nesso di causalità tra l'evento rischioso e il relativo accadimento.

Per l'analisi dei rischi ai processi catalogati dalla Provincia di Taranto si è operato secondo le seguenti fasi:

1. misurazione del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale articolata in Alto, Medio e Basso.
2. definizione del valore sintetico degli indicatori di probabilità e impatto attraverso l'aggregazione delle singole variabili applicando la moda al valore modale di ognuna delle variabili di probabilità e impatto ottenuto nella fase precedente.
3. attribuzione di un livello di rischiosità a ciascun processo, articolato su cinque livelli: rischio alto, rischio critico, rischio medio, rischio basso, rischio minimo sulla base del livello assunto dal valore sintetico degli indicatori di probabilità e impatto, calcolato secondo le modalità di cui alla fase precedente.



Con riferimento all'indicatore di probabilità sono state individuate nove variabili ciascuna delle quali può assumere un valore (3) Alto, (2) Medio, (1) Basso, in accordo con la corrispondente descrizione.

INDICATORE DI PROBABILITÀ			
N.	Variabile	Livello	Descrizione
P1	Discrezionalità: focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti; esprime l'entità del rischio in	(3) Alto	Ampia discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza

	conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata all'emergenza	(2) Medio	Apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza
		(1) Basso	Modesta discrezionalità sia in termini di definizione degli obiettivi sia in termini di soluzioni organizzative da adottare ed assenza di situazioni di emergenza
P2	Coerenza operativa: coerenza fra le prassi operative sviluppate dalle unità organizzative che svolgono il processo e gli strumenti normativi e di regolamentazione che disciplinano lo stesso	(3) Alto	Il processo è regolato da diverse norme sia di livello nazionale sia di livello regionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte sia del legislatore nazionale sia di quello regionale, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operative
		(2) Medio	Il processo è regolato da diverse norme di livello nazionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte del legislatore, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operative
		(1) Basso	La normativa che regola il processo è puntuale, è di livello nazionale, non subisce interventi di riforma, modifica e/o integrazione ripetuti da parte del legislatore, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono uniformi. Il processo è svolto da un'unica unità operativa
P3	Rilevanza degli interessi "esterni" quantificati in termini di entità del beneficio economico e non, ottenibile dai soggetti destinatari del processo	(3) Alto	Il processo dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari
		(2) Medio	Il processo dà luogo a modesti benefici economici o di altra natura per i destinatari
		(1) Basso	Il processo dà luogo a benefici economici o di altra natura per i destinatari con impatto scarso o irrilevante

P4	Livello di opacità del processo , inteso quale capacità di dare conoscenza dell'intero svolgimento del procedimento dall'avvio alla conclusione sia attraverso l'applicazione degli obblighi di "Trasparenza Amministrativa" sia attraverso il diritto di "accesso civico", sia attraverso le disposizioni di cui alla Legge 241/1990 (Es. comunicazione avvio del procedimento, intervento nel procedimento, ecc.)	(3) Alto	Gli obblighi di "Trasparenza Amministrativa", nonché le disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 sul procedimento amministrativo ed il diritto di "accesso civico", consentono di conoscere esclusivamente i risultati finali del processo
		(2) Medio	Gli obblighi di "Trasparenza Amministrativa", nonché le disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 sul procedimento amministrativo ed il diritto di "accesso civico", consentono di conoscere i risultati finali del processo e solo limitatamente le fasi endoprocedimentali e prodromiche
		(1) Basso	Gli obblighi di "Trasparenza Amministrativa", nonché le disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 sul procedimento amministrativo ed il diritto di "accesso civico", consentono di conoscere i risultati finali del processo, le fasi endoprocedimentali e prodromiche
P5	Presenza di "eventi sentinella" per il processo, ovvero procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti dell'Ente o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame	(3) Alto	Un procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, concluso con una sanzione indipendentemente dalla conclusione dello stesso, nell'ultimo anno
		(2) Medio	Un procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, indipendentemente dalla conclusione dello stesso, negli ultimi tre anni
		(1) Basso	Nessun procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa nei confronti dell'Ente e nessun procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame, negli ultimi tre anni
P6	Grado di attuazione delle misure di trattamento	(3) Alto	Le misure di trattamento previste dal PTPCT non attenuano il rischio.

		(2) Medio	Le misure di trattamento previste dal PTPCT sono adeguate a neutralizzare il rischio in una percentuale approssimativa del 50%.
		(1) Basso	Le misure di trattamento previste dal PTPCT costituiscono un efficace strumento di neutralizzazione.
P7	Segnalazioni, reclami pervenuti con riferimento al processo in oggetto, intese come qualsiasi informazione pervenuta a mezzo e-mail, telefono, ovvero reclami o risultati di indagini di <i>customer satisfaction</i> , avente ad oggetto episodi di abuso, illecito, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, corruzione vera e propria, cattiva gestione, scarsa qualità del servizio	(3) Alto	Segnalazioni in ordine a casi di abuso, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, pervenuti nel corso degli ultimi tre anni
		(2) Medio	Segnalazioni in ordine a casi di cattiva gestione e scarsa qualità del servizio, pervenuti nel corso degli ultimi tre anni
		(1) Basso	Nessuna segnalazione e/o reclamo
P8	Criticità nei controlli previsti da leggi, o regolamenti in ordine alla capacità di neutralizzare i rischi individuati per il processo	(3) Alto	I controlli previsti da leggi o regolamenti non consentono di neutralizzare i rischi connessi al processo se non in minima parte
		(2) Medio	I controlli previsti da leggi o regolamenti consentono di neutralizzare parte dei rischi connessi al processo
		(1) Basso	I controlli previsti da leggi o regolamenti consentono di neutralizzare la maggior parte dei rischi connessi al processo
P9	Riconoscimento di debiti fuori bilancio al fine di far fronte a passività non iscritte in bilancio	(3) Alto	Frequente presenza di riconoscimento di debiti fuori bilancio quale sintomo dell'utilizzo difforme dei principi contabili per l'affidamento di lavori servizi e forniture
		(2) Medio	Moderata presenza di riconoscimento di debiti fuori bilancio quale sintomo dell'utilizzo difforme dei principi contabili per l'affidamento di lavori servizi e forniture
		(1) Basso	Nessuna presenza di riconoscimento di debiti fuori bilancio

Con riferimento all'indicatore di impatto, sono state individuate quattro variabili ciascuna delle quali può assumere un valore (3) Alto, (2) Medio, (1) Basso, in accordo con la corrispondente descrizione.

INDICATORE DI IMPATTO			
N.	Variabile	Livello	Descrizione
I1	Impatto sull'immagine dell'Ente misurato attraverso il numero di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o dal numero di servizi radio-televisivi trasmessi, che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione	(3) Alto	Un articolo e/o servizio negli ultimi tre anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
		(2) Medio	Un articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
		(1) Basso	Nessun articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
I2	Impatto in termini di contenzioso , inteso come i costi economici e/o organizzativi che l'Amministrazione dovrebbe sostenere a seguito del verificarsi di uno o più eventi rischiosi per il trattamento del conseguente contenzioso	(3) Alto	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso o molteplici contenziosi che impegnerebbero l'Ente in maniera consistente sia dal punto di vista economico sia organizzativo
		(2) Medio	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso o molteplici contenziosi che impegnerebbero l'Ente sia dal punto di vista economico sia organizzativo
		(1) Basso	Il contenzioso generato a seguito del verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi è di poco conto o nullo
I3	Impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio , inteso come l'effetto che il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti al processo può comportare nel normale svolgimento delle attività dell'Ente	(3) Alto	Interruzione del servizio totale o parziale ovvero aggravio per gli altri dipendenti dell'Ente
		(2) Medio	Limitata funzionalità del servizio cui far fronte attraverso altri dipendenti dell'Ente o risorse esterne
		(1) Basso	Nessuno o scarso impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio
I4	Impatto in termini di costi , inteso come i costi che l'Amministrazione dovrebbe sostenere a seguito di irregolarità riscontrate da organismi	(3) Alto	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente molto rilevanti
		(2) Medio	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi

	interni di controllo (controlli interni, controllo di gestione, audit) o autorità esterne (Corte dei Conti, Autorità Giudiziaria, Autorità Amministrativa)		comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente sostenibili
		(1) Basso	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente trascurabili o nulli

Per la valorizzazione delle variabili, si è fatto riferimento alle descrizioni proposte nelle schede di probabilità e impatto per individuare il livello di rischio più adeguato.

Nel caso di dubbio fra due livelli, in base al criterio prudenziale nella stima del rischio, si è sempre preferito scegliere il più alto.

Ai fini dell'elaborazione del valore sintetico degli indicatori di probabilità ed impatto, attraverso l'aggregazione dei singoli valori espressi per ciascuna variabile, è stata applicata la moda statistica. Nel caso in cui i valori delle variabili presentino più di un valore modale, è stato utilizzato quello di livello più alto (Es. moda Alto, moda Medio, utilizzo moda Alto).

Dopo aver attribuito i valori alle singole variabili degli indicatori di impatto e probabilità seguendo gli schemi proposti dalle precedenti tabelle e aver proceduto alla elaborazione del loro valore sintetico per ciascun indicatore, come specificato in precedenza, si è proceduto all'identificazione del livello di rischio per ciascun processo, attraverso la combinazione logica dei due fattori, secondo i criteri indicati nella tabella seguente.

Combinazioni valutazioni PROBABILITÀ - IMPATTO		Livello di rischio
PROBABILITÀ	IMPATTO	
(3) Alto	(3) Alto	Rischio alto
(3) Alto	(2) Medio	Rischio critico
(2) Medio	(3) Alto	
(3) Alto	(1) Basso	Rischio medio
(2) Medio	(2) Medio	
(1) Basso	(3) Alto	
(2) Medio	(1) Basso	Rischio basso
(1) Basso	(2) Medio	
(1) Basso	(1) Basso	Rischio minimo

Il collocamento di ciascun processo dell'Amministrazione, in una delle fasce di rischio, come indicate all'interno della precedente tabella, consente di definire il rischio intrinseco di ciascun processo, ossia il rischio che è presente nell'organizzazione in assenza di qualsiasi misura idonea a contrastarlo, individuando quindi allo stesso tempo la corrispondente priorità di trattamento.

Il PNA 2019, infatti, supera l'impostazione metodologica di analisi e valutazione del rischio prevista dall'allegato nr. 5 al PNA 2013 a favore di una metodologia di impostazione prevalentemente qualitativa anche al fine di una maggiore sostenibilità organizzativa. Sulla base di quanto sopra, al fine della predisposizione del presente documento per la mappatura dei processi, per l'identificazione e valutazione dei rischi ci si è basati essenzialmente su un'attività di "autovalutazione", basata su giudizi soggettivi espressi in autovalutazione dai responsabili dei processi sentiti dai referenti di settore dell'anticorruzione.

I risultati dell'attività di stima e ponderazione del rischio dei processi della Provincia di Taranto, sono dettagliati nell'allegato n.3 del presente Piano.

Passando ad esaminare i risultati della stima del rischio di corruzione, appare utile analizzare la distribuzione dei livelli di rischio per ciascun processo rispetto alle aree di rischio in cui sono collocati (tabella a) e la distribuzione degli stessi fra i diversi Settori dell'Ente (tabella b).

TABELLA A

Area di rischio	Livello di rischio				
	Rischio Alto	Rischio Critico	Rischio Medio	Rischio Basso	Rischio Minimo
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	0	0	5	6	1
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	0	0	1	2	0
Contratti Pubblici	3	7	7	6	1
Acquisizione e gestione del personale	0	1	2	1	3
Gestione delle entrate, delle spese	0	1	0	3	6

e del patrimonio					
Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni	0	0	2	6	3
Incarichi e nomine	1	0	0	0	0
Affari legali e contenzioso	0	0	1	3	1
Pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza	0	0	3	6	0
Pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente	0	0	0	1	0
Programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale	0	0	0	1	0
Gestione dell'edilizia scolastica	0	3	0	1	0
PNRR	0	2	1	0	0
Totale	4	14	22	36	15

TABELLA B

Area di rischio	Livello di rischio				
	Rischio Alto	Rischio Critico	Rischio Medio	Rischio Basso	Rischio Minimo
Affari Generali	0	0	8	17	6
Finanziario e Personale	0	1	4	5	2
Edilizia e Patrimonio	0	4	1	1	7
Viabilità	4	9	1	0	0
Pianificazione e Ambiente	0	0	8	11	0
Segreteria Generale	0	0	0	4	5
Totale	4	14	22	38	20

5. IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

5.1. Individuazione delle Misure

Il trattamento del rischio è la fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. In questa fase, dunque, l'amministrazione è chiamata ad individuare le misure più idonee a prevenire i rischi individuati, in funzione del livello di rischio e dei loro fattori abilitanti.

Il trattamento del rischio si compone di due fasi, l'individuazione e la programmazione.

L'individuazione e la progettazione delle misure per la prevenzione della corruzione deve essere realizzata tenendo conto di alcuni aspetti fondamentali. In primo luogo, la distinzione tra misure generali e misure specifiche.

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 in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici.

L'individuazione e la conseguente programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano il "cuore" del Piano Anticorruzione: tutte le attività precedentemente effettuate sono propedeutiche alla identificazione e progettazione delle misure che rappresentano, quindi, la parte fondamentale del PTPCT.

"La corretta ed efficace predisposizione di misure di prevenzione della corruzione, tra l'altro, contribuisce ad una rinnovata sensibilità culturale in cui la prevenzione della corruzione non sia intesa come onere aggiuntivo all'agire quotidiano delle amministrazioni, ma sia essa stessa considerata nell'impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell'amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese.

ANAC sostiene che, se le attività delle pubbliche amministrazioni hanno come orizzonte quello del valore pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi.

L'Autorità è consapevole che sul tema del valore pubblico si fronteggiano tesi che possono avere conseguenze in parte diverse ai fini della programmazione anticorruzione". [Cfr. pagina 22 PNA 2022]

Le misure di prevenzione suggerite da ANAC e le raccomandazioni ivi contenute non sono state recepite acriticamente, ma sono state specificamente valutate in funzione della relativa applicazione

al modello organizzativo della Provincia di Taranto, individuando, così, ulteriori misure di prevenzione specificamente dedicate all'attuazione dei progetti finanziati con i fondi PNRR.

Le misure dovrebbero rispondere ai requisiti indicati a pagina 42 dell'allegato n.1 PNA 2019:

1. Presenza ed adeguatezza di misure e/o di controlli specifici preesistenti sul rischio individuato e sul quale si intende adottare misure di prevenzione della corruzione.
2. Capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio.
3. Sostenibilità economica e organizzativa delle misure.
4. Adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.
5. Gradualità delle misure rispetto al livello di esposizione del rischio residuo.



5.2. Le misure generali

Le misure generali derivano da prescrizioni che riguardano obblighi o adempimenti di particolare rilievo la cui origine deriva dal Piano nazionale anticorruzione o da specifiche disposizioni di legge.

Le misure di prevenzione di carattere generale si declinano attraverso:

1. INCONFERIBILITÀ /INCOMPATIBILITÀ INCARICO CON FUNZIONI DIRETTIVE
2. CONFERIBILITÀ INCARICO DI COMPONENTE DI COMMISSIONE E DI RUP
3. ROTAZIONE STRAORDINARIA
4. CODICE DI COMPORTAMENTO
5. DICHIARAZIONE DI ASSENZA DI CONFLITTO DI INTERESSI
6. INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI
7. PANTOUFLAGE
8. TRASPARENZA AMMINISTRATIVA
9. FORMAZIONE
10. ROTAZIONE ORDINARIA
11. WHISTEBLOWING
12. ANTIRICICLAGGIO
13. PATTO DI INTEGRITA' NEGLI AFFIDAMENTI
14. MONITORAGGIO DEI TEMPI DI PROCEDIMENTO
15. COORDINAMENTO CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE ED IL CICLO DELLA PERFORMANCE

1. INCONFERIBILITÀ /INCOMPATIBILITÀ INCARICO CON FUNZIONI DIRETTIVE - L'Autorità Nazionale Anticorruzione con la delibera n. 1201 del 18 dicembre 2019, recante: "Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione" ha fornito indicazioni in ordine alle modalità di applicazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 39/2013. Il citato decreto legislativo, nel comma 1, precisa cosa si intenda:

- a. per «inconferibilità», la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli 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;
- b. per «incompatibilità», l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici 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.

L'art. 3 del d.lgs. 39/2013, rubricato "Inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione", prevede che coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale, non possono essere attribuiti:

- a. gli incarichi amministrativi di vertice nelle amministrazioni statali, regionali e locali;
- b. gli incarichi di amministratore di ente pubblico, di livello nazionale, regionale e locale;
- c. gli incarichi dirigenziali, interni e esterni, comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale, regionale e locale;
- d. gli incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale, regionale e locale;
- e. gli incarichi di direttore generale, direttore sanitario e direttore amministrativo nelle aziende sanitarie locali del servizio sanitario nazionale.

L'articolo 20 dello stesso decreto, prevede inoltre che, all'atto del conferimento dell'incarico l'interessato presenti una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità, ai fini dell'efficacia dell'incarico.

Prescrizioni specifiche

- Acquisizione della dichiarazione di assenza di cause di inconferibilità, in occasione del conferimento dell'incarico di vertice.
- Acquisizione della dichiarazione di assenza di cause di incompatibilità in fase di assunzione
- Verifica annuale, tramite casellario giudiziario, certificazione dei carichi pendenti,

2. CONFERIBILITÀ INCARICO DI COMPONENTE DI COMMISSIONE E DI RUP - L'art. 35-bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive: coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale:

- 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,
- c) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- d) 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.

Prescrizioni specifiche

- I soggetti incaricati di far parte di commissioni di gara, seggi d'asta, commissioni di concorso e di ogni altro organo deputato ad assegnare sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o vantaggi economici di qualsiasi genere, all'atto della designazione devono rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità previste dall'ordinamento.

3. ROTAZIONE STRAORDINARIA - L'art. 16, comma 1, lett. I-quater) del d.lgs. 165/2001 dispone che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali "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 corruttivi" senza ulteriori specificazioni.

Dalla disposizione si desume l'obbligo per l'amministrazione di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, ad altro servizio. Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria dal carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione.

Ai fini della individuazione dei reati presupposto della rotazione straordinaria, l'Autorità, nelle linee guida adottate con la deliberazione n. 215 del 26 marzo 2019, ha affermato che l'elencazione dei reati (delitti rilevanti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale), di cui all'art. 7 della legge n. 69 del 2015, per "fatti di corruzione" possa essere adottata anche ai fini della individuazione delle "condotte di natura corruttiva" che impongono la misura della rotazione straordinaria ai sensi dell'art.16, co. 1, lettera I-quater, del d.lgs.165 del 2001.

Per i reati previsti dai richiamati articoli del Codice penale è da ritenersi obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria.

L'adozione del provvedimento di rotazione, invece, è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la p.a. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice penale, rilevanti ai fini delle inconvertibilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235 del 2012).

Il provvedimento potrebbe anche non disporre la rotazione, ma l'ordinamento raggiunge lo scopo di indurre l'amministrazione ad una valutazione trasparente, collegata all'esigenza di tutelare la propria immagine di imparzialità.

La misura deve essere applicata non appena l'amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale. Ovviamente l'avvio del procedimento di rotazione richiederà da parte dell'amministrazione l'acquisizione di sufficienti informazioni atte a valutare l'effettiva gravità del fatto ascritto al dipendente. Questa conoscenza, riguardando un momento del procedimento che

non ha evidenza pubblica (in quanto l'accesso al registro di cui all'art. 335 c.p.p. è concesso ai soli soggetti ex lege legittimati), potrà avvenire in qualsiasi modo, attraverso ad esempio fonti aperte (notizie rese pubbliche dai media) o anche dalla comunicazione del dipendente che ne abbia avuto cognizione o per avere richiesto informazioni sulla iscrizione ex art. 335 c.p.p. o per essere stato destinatario di provvedimenti che contengono la notizia medesima (ad esempio, notifica di un'informazione di garanzia, di un decreto di perquisizione, di una richiesta di proroga delle indagini, di una richiesta di incidente probatorio, etc.).

Considerato che l'amministrazione può venire a conoscenza dello svolgimento del procedimento penale anche relativamente alle sue diverse fasi, si deve ritenere che il provvedimento debba essere adottato (con esito positivo o negativo, secondo le valutazioni che l'amministrazione deve compiere) sia in presenza del solo avvio del procedimento, sia in presenza di una vera e propria richiesta di rinvio a giudizio. Il legislatore chiede che l'amministrazione ripeta la sua valutazione sulla permanenza in ufficio di un dipendente coinvolto in un procedimento penale, a seconda della gravità delle imputazioni e dello stato degli accertamenti compiuti dell'autorità giudiziaria. Un provvedimento con esito negativo in caso di mero avvio del procedimento potrebbe avere diverso contenuto in caso di richiesta di rinvio a giudizio.

Prescrizioni specifiche

- Alla luce del reclutamento di nuovo personale dipendente, il RPCT comunicherà a tutti i dipendenti dell'obbligo di informare l'Amministrazione in caso di avvio di procedimenti penali a proprio carico.
- Disposizione del provvedimento di rotazione a seguito di avvio del procedimento penale a carico di un dipendente.
- Informazione tempestiva al responsabile della Prevenzione nel caso in cui a carico di un dipendente sia avviata l'azione penale.

4. CODICE DI COMPORTAMENTO - La legge 190/2012, all'art. 1, comma 44, ha previsto la sostituzione dell'art. 54 del Decreto Legislativo 165/2001, prescrivendo al Governo la definizione di un nuovo Codice di Comportamento. Tale codice è stato adottato con il DPR 62 del 2013 dal titolo "Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici".

In attuazione delle prescrizioni contenute nel codice di comportamento la Provincia di Taranto ha adottato un proprio codice di comportamento con Deliberazione Commissariale n.34 del 18.03.2014. Il predetto codice è stato integrato ed aggiornato con Decreto Presidenziale n.104 del 30.12.2022 ai sensi del comma 1 bis dell'art.54 del D.Lgs 165/2001 modificato dall'art. 4 del D.Lgs.36 del 30.04.2022, convertito nella legge 79 del 29.06. (Il legislatore ha modificato il comma 1bis dell'art.54 del D. Lgs165/2001 con l'art.4 del DL 30/04/2022 n.36, introducendo la previsione di "una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione").

Rilevata la necessità di rivisitare e aggiornare nella sua interezza il Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Taranto con decreto presidenziale n.31 del 30.04.2025 si è proceduto all'adozione del Codice di comportamento attualmente in vigore.

Tale codice raccoglie gli obblighi comportamentali richiesti a tutti i dipendenti, nonché l'onere di estendere gli stessi obblighi, per quanto compatibili, a consulenti, collaboratori, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni e servizi o che realizzino opere in favore dell'amministrazione. Al riguardo è previsto che negli atti di incarico e nei contratti di aggiudicazioni vengano inserite apposite clausole di risoluzione o decadenza in caso di violazione degli obblighi contenuti nel codice di comportamento.

La vigilanza sul rispetto degli obblighi di comportamento compete a ogni dirigente e a ogni responsabile di servizio. La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento è fonte di responsabilità disciplinare. E in caso di violazioni gravi o reiterate, così come previsto all'art. 54, c.3 del D.Lgs. 165/2011, si applica la sanzione del licenziamento disciplinare di cui all'art. 55 quater, c.1.

Prescrizioni specifiche

- Estensione degli obblighi di comportamento a consulenti, collaboratori e imprese, prevedendo specifiche clausole di risoluzione in caso di violazione.
- Partecipazione dei dipendenti al corso "Il Codice di comportamento interno nella PA e gli obblighi del dipendente pubblico";

5. DICHIARAZIONE DI ASSENZA DI CONFLITTO DI INTERESSI - L'art. 6-bis della L. 241/90, introdotto dalla L. 190/2012, ha disciplinato il conflitto di interessi nell'attività amministrativa prevedendo l'astensione dall'adozione di atti, in caso di conflitto di interessi. Successivamente, l'art.

7 del DPR 62/2013 (codice di comportamento) ha prescritto espressamente che "Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza".

Tale ultima disposizione, anche a seguito dell'espresso richiamo contenuto nell'articolo 16, comma 1 del D.Lgs. 36/2023 (codice dei contratti) è da considerarsi come riferimento prioritario, sia per la definizione del conflitto di interessi, sia per l'applicazione della conseguente misura dell'astensione. Nello stesso DPR 62/2013, inoltre, l'articolo 14, al comma 2, prescrive: "Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio".

Sulla base delle disposizioni richiamate, si evidenzia l'esigenza di applicare le seguenti misure:

a) La rilevazione di eventuali situazioni di conflitto di interessi

Tale adempimento, peraltro previsto anche all'art. 1, c. 9, lettera e) L. 190/2012, che prescrive di "definire le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione". Al riguardo, pertanto, si richiede l'acquisizione di una dichiarazione di assenza di conflitto di interessi nel caso di avvio di procedimenti, con particolare

riguardo a quelli che prevedano selezioni tra richiedenti o l'attribuzione di vantaggi e in tutte le procedure in materia contrattuale.

b) Obbligo di astensione

I dipendenti sono obbligati ad astenersi in tutte le situazioni prescritte dal citato art. 7 del DPR 62/2013. L'astensione, tuttavia, non avviene in modo automatico ma mediante la comunicazione al dirigente o al responsabile del servizio a cui compete la valutazione in ordine alle circostanze che richiedano l'astensione e alle conseguenze che questa può determinare sulla continuità dell'azione amministrativa. L'astensione non è da ritenersi necessaria nel caso in cui il procedimento sia assistito da prescrizioni procedurali che non consentono discrezionalità, così come nei casi in cui l'astensione potrebbe tradursi in vantaggio per i soggetti in conflitto di interessi (vedasi applicazione di sanzioni, trasmissione di accertamenti, tributari, ecc).

Prescrizioni specifiche

- Acquisizione di dichiarazioni sull'assenza di conflitto di interessi da parte dei dipendenti che partecipano alle procedure amministrative. Obbligo di astensione nel caso in cui un dipendente versi nelle condizioni di "conflitto di interessi" previsti nell'articolo 7 del DPR 62/2013.

6. INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI - Con riferimento all'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 si ribadisce che resta ferma per tutti i dipendenti la disciplina della incompatibilità dettata dagli artt. 60 e seguenti del Testo Unico approvato con DPR 10 gennaio 1957 n. 3. Gli articoli richiamati prescrivono quanto segue:

Art. 60. - Casi di incompatibilità

L'impiegato non può esercitare il commercio, l'industria, né alcuna professione o assumere impieghi alle dipendenze di privati o accettare cariche in società costituite a fine di lucro, tranne che si tratti di cariche in società o enti per le quali la nomina è riservata allo Stato e sia a tale scopo intervenuta l'autorizzazione del ministro competente.

Art. 61. - Limiti dell'incompatibilità

Il divieto di cui all'articolo precedente non si applica nei casi di società cooperative. L'impiegato può essere prescelto come perito od arbitro previa autorizzazione del ministro o del capo di ufficio da lui delegato.

Inoltre, il successivo comma 2 dell'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 prescrive che "Le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati."

Infine, il successivo comma 5 prescrive che "In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente".

In attuazione di quanto sopra questo Ente con Decreto Presidenziale n.32 del 30 aprile 2024 ha adottato uno specifico regolamento che disciplina le modalità di autorizzazione di incarichi extra istituzionali. I dipendenti, quindi, dovranno attenersi rigorosamente a tali prescrizioni, la cui mancata attuazione, oltre a configurare una violazione di tipo disciplinare, comporta le conseguenze previste nei commi 7 e 7-bis del Decreto 165/2001 di seguito riportati:

7. I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi (*). Con riferimento ai professori universitari a tempo pieno, gli statuti o i regolamenti degli atenei disciplinano i criteri e le procedure per il rilascio dell'autorizzazione nei casi previsti dal presente decreto. In caso di inosservanza del divieto, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

7-bis. L'omissione del versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore costituisce ipotesi di responsabilità erariale soggetta alla giurisdizione della Corte dei conti.

Prescrizioni specifiche

- Acquisizione delle autorizzazioni in caso di conferimento di incarichi a soggetti dipendenti di pubbliche amministrazioni.
- Verifica delle condizioni prescritte nel Regolamento in caso di richiesta di autorizzazione all'espletamento di incarico all'esterno.

7. PANTOUFLAGE - L'art. 53, c.16 ter del D.Lgs.165/2001, prevede che "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".

La prescrizione è finalizzata ad assicurare imparzialità nell'azione amministrativa e richiede l'adozione della misura relativa all'acquisizione di una specifica dichiarazione, da parte di ogni operatore economico, del rispetto del dettato normativo, consistente nell'assenza di rapporti professionali con i dipendenti dell'ente che negli anni precedenti abbiano, con lo stesso, stipulato contratti o emesso provvedimenti amministrativi.

Prescrizioni specifiche

- In caso di affidamento di prestazioni a un operatore economico, dichiarazione di quest'ultimo relativa al rispetto del divieto contenuto nell'articolo 53, comma 16-ter del D.Lgs. 165/2011.
- Dichiarazione "della clausola di pantouflage" da parte dei dipendenti che interrompono il rapporto di lavoro con questo Ente (quiescenza, dimissioni, licenziamento)

8. TRASPARENZA AMMINISTRATIVA - Il D.Lgs. 33/2013, emanato a seguito della delega contenuta nella legge 190/2012 (legge anticorruzione) ha sistematizzato gli obblighi di pubblicazione, prevedendo una serie di adempimenti finalizzati all'attuazione della trasparenza amministrativa.

Tali obblighi, inoltre, sono stati oggetto di una specifica deliberazione di ANAC, la n.1310/2016 che ha definito un elenco, richiedendo di verificare l'attuazione di ogni adempimento.

Per effetto dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013, l'Ente definisce, per ciascun obbligo, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione, indicandone il nominativo nello stesso Piano della Trasparenza.

Prescrizioni specifiche

- Definizione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione per ciascun obbligo di trasparenza. Verifica periodica sul rispetto degli obblighi di pubblicazione da parte dei Referenti di ogni Settore dell'anticorruzione con la supervisione del responsabile di procedimento del Piano della Trasparenza e del RPCT.
- Partecipazione di tutti i dipendenti al corso di formazione in modalità fad e-learning, avente ad oggetto "La trasparenza amministrativa: un approccio integrato"

9. FORMAZIONE - La legge anticorruzione 190/2012, prescrive che l'attività di formazione deve intendersi come misura generale di prevenzione. A tal fine, ogni dirigente è tenuto a verificare l'adeguatezza delle conoscenze e lo stato di aggiornamento dei propri collaboratori, informando il Responsabile della prevenzione della corruzione, a cui compete la predisposizione di un piano di formazione finalizzato alla promozione e alla diffusione della cultura della legalità.

Tenuto conto dell'assunzione di 75 nuove unità lavorative nel corso dell'anno 2024, è stata valutata la necessità di fornire un primo approccio formativo nei mesi di novembre/dicembre 2024 mediante l'erogazione di un corso in modalità fad e-learning volto a promuovere le conoscenze di base in materia di prevenzione della corruzione secondo le più recenti novità normative. Il corso della durata complessiva di 5 ore avente ad oggetto "L'attuazione della normativa in materia di etica, anticorruzione e trasparenza" e comprensivo di questionario di verifica e autocertificazione è stato proposto a tutti i dipendenti della Provincia di Taranto. Le risultanze del gradimento o meno del corso proposto saranno oggetto di approfondimento specifico da parte dei Referenti del gruppo di lavoro anticorruzione al fine di analizzare i contenuti proposti e il riscontro da parte dei dipendenti.

Per l'anno 2025 la programmazione della formazione verrà strutturata con approcci differenziati su due livelli:

- livello generale, rivolto a tutti i dipendenti e finalizzata ad una sensibilizzazione generale sulle tematiche dell'etica, legalità e prevenzione della corruzione; saranno erogati quattro corsi in modalità fad e-learning riguardanti gli argomenti di seguito riportati:

- "Il Codice di comportamento interno nella PA e gli obblighi del dipendente pubblico";
 - "La segnalazione di illeciti (Whistleblowing) e le tutele previste dall'Ordinamento";
 - "La trasparenza amministrativa: un approccio integrato";
 - "Le novità in tema di cybersicurezza della Legge n.90/2024".
- livello specifico, rivolto a dirigenti e funzionari delle aree a maggior rischio corruttivo. È in cantiere la realizzazione di due giornate specialistiche in modalità webinar sincrono che affronteranno tematiche attinenti alle risorse umane e contratti pubblici.
 - Prescrizioni specifiche
 - Partecipazione all'intero ciclo formativo da parte dei dipendenti.

10. ROTAZIONE ORDINARIA - La Legge 190/2012, all'articolo 1, comma 10, lettera b), prevede che il Responsabile della prevenzione provveda "alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione". Il PNA del 2013, inoltre, prescrive che "le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 sono tenute ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità (ivi compresi i responsabili del procedimento) operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione.

L'allegato 1 al PNA 2013 descrive inoltre che "la rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e l'esigenza del ricorso a questo sistema è stata sottolineata anche a livello internazionale. L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

L'Autorità nazionale anticorruzione con la deliberazione n. 13/2015 ha precisato che:

1. La rotazione del personale, da sempre applicata in tutte le amministrazioni pubbliche come misura di arricchimento del bagaglio professionale del pubblico dipendente e come misura di efficienza dell'organizzazione degli uffici, è prevista in modo espresso dalla legge n. 190 del 2012 (art. 1, comma 4, lettera e); comma 5, lettera b); comma 10, lettera b)) come misura anticorruzione;

2. La rotazione del personale maggiormente esposto ai rischi di corruzione, pur non costituendo l'unico strumento di prevenzione è, come affermato dal PNA 2013 e dall'Autorità, misura fondamentale di prevenzione della corruzione;
3. L'Autorità si è già espressa con propri orientamenti su specifici casi di rotazione del personale e si riserva di adottare proprie Linee guida, anche prima dell'adozione del PNA 2015, al fine di orientare le pubbliche amministrazioni nelle loro scelte in materia di rotazione del personale;
4. La rotazione è rimessa alla autonoma determinazione delle amministrazioni, che in tal modo potranno adeguare la misura alla concreta situazione dell'organizzazione dei propri uffici;
5. La rotazione incontra dei limiti oggettivi, quali l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Pertanto, non si deve dare luogo a misure di rotazione se esse comportano la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico;
6. La rotazione incontra dei limiti soggettivi, con particolare riguardo ai diritti individuali dei dipendenti soggetti alla misura e ai diritti sindacali. Le misure di rotazione devono contemperare le esigenze di tutela oggettiva dell'amministrazione (il suo prestigio, la sua imparzialità, la sua funzionalità) con tali diritti;
7. I criteri di rotazione devono essere previsti nei PTPC e nei successivi atti attuativi e i provvedimenti di trasferimento devono essere adeguatamente motivati;
8. Sui criteri generali di rotazione deve essere data informazione alle OO.SS.. Tale informazione consente alle organizzazioni sindacali di presentare proprie osservazioni e proposte, ma non apre alcuna fase di negoziazione in materia.

Sulla base di quanto sopra, i provvedimenti di rotazione saranno applicati a seguito di preventiva definizione, d'intesa con i dirigenti responsabili delle condizioni che ne consentano l'attuazione.

Prescrizioni specifiche

- Comunicazione al Responsabile della prevenzione di modifiche organizzative o dell'adozione di provvedimenti di rotazione tra i dipendenti.

11. WHISTLEBLOWING - Il fenomeno del "whistleblowing" è definito da rinomata dottrina come un "istituto giuridico volto a disciplinare la condotta di quelle persone che segnalano irregolarità o addirittura illeciti penali all'interno del proprio ambito lavorativo". La rispondenza a livello normativo di questa definizione la si rinviene nel titolo della legge che ha inserito nell'ordinamento italiano la disciplina organica del fenomeno, ossia la Legge 30 novembre 2017, n. 179.

La succitata legge n. 179 del 2017 ha modificato l'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, introdotto in precedenza dalla legge n. 190 del 2012.

Punto centrale della procedura riguardante il "whistleblowing" è la promozione delle segnalazioni e la protezione del dipendente che decide di aiutare l'Ente a riscontrare malfunzionamenti interni tali da arrecare danno alla collettività, nell'ottica di prevenire o arrestare tempestivamente la commissione di illeciti. Tale funzione si distingue dalle funzioni della magistratura, volte alla repressione e alla sanzione di fatti penalmente rilevanti. Il dipendente ha diritto di segnalare, se in buona fede e sulla base di ragionevoli motivazioni, irregolarità o illegalità (ovvero rischi di queste condotte) di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Il dipendente che segnali in buona fede e in modo adeguatamente circostanziato tali condotte ha diritto ad essere informato sugli strumenti della sua tutela, a non essere sanzionato, licenziato, trasferito, demansionato, sottoposto a misure discriminatorie dirette o indirette, aventi effetto sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione; a vedere protetta la propria identità fino alla contestazione dell'addebito disciplinare.

La tutela è garantita fuori dai casi di responsabilità per: - aver incolpato taluno che si sa essere innocente, ovvero per aver simulato a carico di chi si sa essere innocente le tracce di un reato quando la segnalazione è diretta all'Autorità Giudiziaria o ad altra autorità che a quella abbia obbligo di riferirne (art. 368 c.p. "Calunnia"); - aver offeso l'altrui reputazione, quando la segnalazione è effettuata comunicando con più persone (art. 595 c.p. "Diffamazione").

La procedura, pur consentendo le segnalazioni anonime, deve incentivare quelle aperte o confidenziali, garantendo l'anonimato di chi sottoscrive. La procedura ha lo scopo di portare all'attenzione di un organismo di vigilanza/controllo la commissione di un illecito o il rischio che si verifichi tale illecito. Per questo motivo la segnalazione deve essere qualificata e completa, così che i soggetti preposti alle ricezioni delle segnalazioni possano verificarne il contenuto ed eventualmente, in un secondo momento, avviare un procedimento di accertamento disciplinare nei confronti della persona oggetto della segnalazione.

L'organismo di garanzia, autonomo e indipendente, composto dal Segretario Generale, riceve e verifica le segnalazioni anche in forma anonima, al fine di avviare indagini interne, se le stesse siano connotate esclusivamente da rilievo pubblico, sufficientemente circostanziate e dettagliate.

Con il D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 l'Italia recepisce la normativa comunitaria a tutela dei soggetti che segnalano attività illecite o frodi all'interno di un'organizzazione pubblica o privata. Quest'ultimo decreto, pertanto, ha abrogato le precedenti disposizioni e imposto una rilettura della disciplina "whistleblowing"; ha ampliando l'ambito di applicazione soggettivo includendo, tra i soggetti tutelabili, anche collaboratori autonomi, liberi professionisti, volontari, azionisti e amministratori, oltre ai cosiddetti "facilitatori", colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato.

Le novità riguardano anche le modalità di segnalazione: favorire canali interni di segnalazione in grado di garantire il massimo livello di riservatezza circa l'identità del segnalante e della persona coinvolta o menzionata. Il decreto ammette la possibilità di segnalazioni esterne all' ANAC a patto che sia stato utilizzato preventivamente il canale interno.

Unitamente al canale di segnalazione interno, già accessibile da più anni, per l'inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera anonima, la Provincia di Taranto al fine di dare concreta attuazione alle prescrizioni del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, ha integrato il canale interno di segnalazione con la configurazione sul sito dell'Ente di un apposito canale di collegamento esterno all'apposita pagina web a disposizione sul sito di ANAC.

Nel mese di novembre 2024 è stata attivata una iniziale campagna di sensibilizzazione, da parte del RPCT, riguardo l'accessibilità della piattaforma whistleblowing. A tal proposito sono state trasmesse a tutti i dipendenti dell'Ente delle slide informative aventi ad oggetto "La disciplina de whistleblowing: le novità introdotte dal D.Lgs.n.24/2023 attuativo della Direttiva Europea n.1937/2019". Nel corso dell'anno 2025 si procederà ad approfondire la tematica de quo mediante specifici corsi e/o giornate di formazione.

Prescrizioni specifiche

- Prosegue la campagna di sensibilizzazione, da parte del RPCT, riguardo l'accessibilità della piattaforma whistleblowing e altre forme di segnalazioni proponendo ai dipendenti tutti la partecipazione al corso "La segnalazione di illeciti e le tutele previste dall'Ordinamento".

12. ANTIRICICLAGGIO - La normativa antiriciclaggio (D.Lgs. 231/2007; Decreto Ministero dell'interno 29/09/2015; Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (UIF) Provvedimento 23/04/2018) mira alla costruzione di un impianto volto ad identificare operazioni sospette che possano comportare il passaggio di risorse tra economia legale ed attività illecite.

Con il nuovo PNA 2022, l'ANAC ha evidenziato che nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale.

Le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 (cd. decreto 96 antiriciclaggio) si pongono quindi nella stessa ottica di quelle di prevenzione e trasparenza, e cioè la protezione del "valore pubblico".

Prescrizioni specifiche

- L'attività di monitoraggio, in ambito interventi PNRR, dovrà tenere conto degli specifici indicatori di anomalia elaborati dalla Unità di Informazione Finanziaria (UIF).

13. PATTO DI INTEGRITÀ - In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 1, comma 17 della legge 6 novembre 2012, n. 190 la Provincia di Taranto con Decreto Presidenziale n.115 del 31.10.2023 aveva già deliberato riguardo l'adozione del Patto di Integrità, valido per tutte le procedure di affidamento sopra e sottosoglia.

Il predetto Patto di Integrità è stato aggiornato e integrato giusta Decreto Presidenziale n.49 del 12.07.2024 e comunicato a tutti i Dirigenti per gli adempimenti consequenziali.

Il Patto di Integrità dovrà essere inserito, pertanto, a cura di ciascuna delle strutture che svolgono attività contrattuale, nella documentazione di ogni relativa procedura per essere poi obbligatoriamente prodotto da ciascun partecipante debitamente sottoscritto per accettazione.

Il documento elaborato contiene una serie di obblighi che rafforzano comportamenti già doverosi sia per l'Amministrazione che per gli operatori economici, per i quali ultimi l'accettazione del Patto costituisce presupposto necessario e condizionante alla partecipazione alle singole procedure di affidamento dei contratti pubblici.

Prescrizioni specifiche

- Verifica delle condizioni richieste dal "patto di integrità" nelle gare di appalto di servizi, lavori e forniture a cura dei Rup incaricati nei relativi procedimenti.
- Verifica da parte dei Dirigenti dell'adozione del Patto di Integrità nelle gare.

14 MONITORAGGIO DEI TEMPI DI PROCEDIMENTO - Strumento particolarmente rilevante è quello relativo al monitoraggio dei termini del procedimento, che ai sensi dell'art. 1 comma 9 lett. d) della legge 190/2012 costituisce uno degli obiettivi del Piano.

Il Segretario Generale è titolare del potere sostitutivo che viene esercitato su richiesta degli interessati qualora, per inerzia del singolo Dirigente, il procedimento amministrativo non si concluda entro i termini normativi prescritti.

Ai fini del monitoraggio dei termini di conclusione ciascun Dirigente tiene nota dei procedimenti non conclusi entro i termini previsti dalla norma e ne trasmette i risultati al Segretario Generale, entro il 31 gennaio di ogni anno.

L'obbligo di monitoraggio è divenuto ora più stringente dal momento che la legge 190/ 2012 all'art. 1 comma 28 chiede di regolare il monitoraggio periodico, la tempestiva eliminazione delle anomalie e la pubblicazione dei risultati sul sito web istituzionale di ciascuna amministrazione.

Reiterate segnalazioni del mancato rispetto dei termini del procedimento costituiscono un segnale di un possibile malfunzionamento, che va non solo monitorato ma valutato al fine di proporre azioni correttive.

Prescrizioni specifiche

- Rispettare le tempistiche dei procedimenti (previste da norme, regolamenti e/o altro). Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa.

15 COORDINAMENTO CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE ED IL CICLO DELLA PERFORMANCE - Il sistema di "misurazione e valutazione della performance", pubblicato sul sito istituzionale, costituisce uno strumento fondamentale attraverso cui la "trasparenza" si concretizza.

La trasparenza della performance si attua attraverso due momenti:

- uno statico, con la definizione delle modalità di svolgimento del ciclo della performance, dichiarato nel "Il sistema di misurazione e valutazione della performance";

- l'altro dinamico attraverso la presentazione del "Piano della performance" e la rendicontazione dei risultati dell'amministrazione contenuta nella "Relazione sulla performance".

Il Sistema, il Piano e la Relazione della performance sono pubblicati sul sito istituzionale.

Il Piano della performance è un documento programmatico in cui sono esplicitati gli obiettivi strategici, gli indicatori e i valori attesi, riferiti ai diversi ambiti di intervento.

Il Piano è l'elemento cardine del processo di programmazione e pianificazione, prodotto finale dei processi decisionali e strategici definiti dagli organi di indirizzo politico e punto di partenza e di riferimento per la definizione, l'attuazione e la misurazione degli obiettivi e per la rendicontazione dei risultati.

La lotta alla corruzione rappresenta un obiettivo strategico dell'albero della Performance che l'ente locale attua con piani di azione operativi; per tali motivi gli adempimenti, i compiti e le responsabilità del Responsabile anticorruzione vanno inseriti nel ciclo della performance.

È previsto l'inserimento di obiettivi strategici trasversali assegnati al Responsabile per la prevenzione della corruzione e ai Dirigenti, contenenti specifiche iniziative in materia di trasparenza e prevenzione corruzione.

In particolare, saranno oggetto di analisi e valutazione i risultati raggiunti in merito ai seguenti obiettivi:

- a) riduzione delle possibilità che si manifestino casi di corruzione;
- b) aumento della capacità di intercettare casi di corruzione;
- c) creazione di un contesto generale sfavorevole alla corruzione;
- d) adozione di ulteriori iniziative adottate dall'ente per scoraggiare manifestazione di casi di corruzione.

Prescrizioni specifiche

- Inserire nel Piano della Performance come obiettivo trasversale e comune a tutte le Direzioni:
- la collaborazione fattiva a creare un contesto generale sfavorevole alla corruzione mediante iniziative di buona administration;
- integrazione, aggiornamento delle misure di prevenzione dei rischi corruttivi nella mappatura processuale e organizzativa delle funzioni amministrative dei diversi Settori.

5.3. Le misure specifiche

Accanto alle misure di carattere generale illustrate nel paragrafo precedente, la Provincia di Taranto ha individuato ulteriori misure specifiche, mutuata da quelle elencate a pagina 40 dell'allegato 1 del PNA 2019 e personalizzate in relazione alla realtà organizzativa del nostro Ente:

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

La suddivisione in categorie delle misure specifiche è funzionale all'individuazione del tipo di rischio che vanno a mitigare e trovano applicazione per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio alto.

5.4. Misure specifiche relative al PNRR

"In questa particolare fase storica in cui sono impegnate ingenti risorse finanziarie e in cui, proprio al fine di rendere più rapida l'azione delle amministrazioni, [...] è ad avviso dell'Autorità necessario ribadire chiaramente che è fondamentale ed indispensabile programmare e attuare efficaci presidi di prevenzione della corruzione". [Cfr. pagina 22 PNA 2022]

La Provincia di Taranto in qualità di soggetto attuatore di finanziamenti relativi al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è chiamata a rispettare gli obblighi e le tempistiche previste per il monitoraggio, rendicontazione e controllo, oltre a concorrere al conseguimento di traguardi e obiettivi associati ai vari progetti.

A tale scopo, con Decreto del Presidente n. 51 del 12.07.2024 ha costituito il " Nucleo di coordinamento, monitoraggio e controllo per l'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)" con funzioni di indirizzo e di impulso alla partecipazione attiva di tutto l'Ente riguardo

all'attuazione dei vari progetti posti in essere, con particolare attenzione alle attività di programmazione, attuazione finanziaria, fisica, procedurale e monitoraggio della gestione degli interventi. Il gruppo di lavoro si riunisce periodicamente ed è formato dai seguenti componenti: Presidente della Provincia, Segretario Generale, Dirigente dell'Avvocatura, Dirigente del Settore Finanziario, Dirigente del Settore Edilizia e Patrimonio, Altro dirigente competente per le materie rientranti nelle Missioni cui afferiscono i singoli progetti, eventualmente individuato.

Considerata la specificità e le importanti implicazioni dei finanziamenti PNRR, con determinazione n. 897 del 01.08.2024 si è deciso di implementare la tipologia di atti da sottoporre al controllo successivo di regolarità amministrativa, inserendo tutti i provvedimenti relativi al PNRR (determinazioni a contrarre, atti di liquidazione, affidamenti, incarichi, ecc.). A tale scopo è stata approvata un'apposita check list (n.9) quale strumento operativo che faciliterà l'attività di verifica, monitoraggio e controllo da parte dei componenti della struttura interna di staff.

I quesiti di cui alla check list n.9 costituiscono misure di prevenzione e controllo anticorruzione specifiche per i progetti finanziati dal PNRR

5.5. Programmazione delle misure

La seconda fase del trattamento del rischio ha l'obiettivo di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione. La programmazione delle misure rappresenta un contenuto fondamentale del PTPCT in assenza del quale il Piano risulterebbe privo dei requisiti di cui all'art.1, comma 5 lett. a) della Legge n. 190/2012 e s.m.i.

Secondo il PNA 2019, la programmazione operativa delle misure deve essere realizzata considerando i seguenti elementi descrittivi:

ELEMENTO DESCRITTIVO DELLA MISURA	SPIEGAZIONE
Tipologia della misura	Indicare la tipologia della misura scegliendo fra le seguenti: controllo, trasparenza, definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento, regolamentazione, semplificazione, formazione, sensibilizzazione e partecipazione, rotazione, segnalazione e protezione, disciplina del conflitto di interessi, regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies)

Tempi di attuazione	Indicare la data di inizio e fine prevista per la realizzazione della misura, eventualmente distinta in fasi
Responsabili dell'attuazione	Per ciascuna fase di attuazione indicare in maniera specifica il o i responsabili dell'attuazione
Indicatori di misurazione (risultato atteso)	Per ciascuna fase di attuazione, indicare in forma descrittiva o numerica l'output che si intende realizzare

In questa fase, dopo aver individuato misure generali e misure specifiche, elencate e descritte nell'allegato n.4 al quale si rinvia, si dovrà provvedere alla programmazione temporale delle medesime, fissando le modalità di attuazione. Il completamento della mappatura con la programmazione operativa delle misure sarà oggetto di analisi parte dei referenti di settore nel primo semestre dell'anno 2025. All'esito di quest'ultima attività si procederà all'aggiornamento dell'allegato n.4.

Per l'individuazione del singolo "indicatore di misurazione" pensato per monitorare lo stato di attuazione delle misure di prevenzione da attuare, si ritiene di poter considerare come paradigma gli esempi forniti da ANAC alla pagina 44 dell'allegato n. 1 del PNA 2019 e riportati nella tabella che segue:

TIPOLOGIA DI MISURA	ESEMPI DI INDICATORI
Controllo	Numero di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti/ecc.
Trasparenza	Presenza o meno di un determinato atto/dato/informazione oggetto di pubblicazione
Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Numero di incontri o comunicazioni effettuate
Regolamentazione	Verifica adozione di un determinato regolamento/procedura
Semplificazione	Presenza o meno di documentazione o disposizioni che sistematizzino e semplifichino i processi

Formazione	Numero di partecipanti a un determinato corso su numero soggetti interessati; risultanze sulle verifiche di apprendimento (risultato dei test su risultato atteso)
Sensibilizzazione e partecipazione	Numero di iniziative svolte ed evidenza dei contributi raccolti
Rotazione	Numero di incarichi/pratiche ruotate sul totale
Segnalazione e protezione	Presenza o meno di azioni particolari per agevolare, sensibilizzare, garantire i segnalanti
Disciplina del conflitto di interessi	Specifiche previsioni su casi particolari di conflitto di interesse tipiche dell'attività dell'amministrazione o ente
Regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies)	Presenza o meno di discipline volte a regolare il confronto con le lobbies e strumenti di controllo

6. IL MONITORAGGIO E IL RIESAME DELLE MISURE

Il monitoraggio costituisce una fase fondamentale del processo di gestione del rischio mediante cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione, nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie a favorire un riorientamento complessivo.

Si tratta di un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di prevenzione, a cui potrebbe seguire un'attività di riesame delle misure medesime finalizzata al miglioramento del sistema nel suo complesso.

Per evitare di introdurre nuove misure senza aver prima verificato se quelle già previste sono in grado di contenere i rischi corruttivi individuati, si è soliti distinguere due sottofasi:

- il monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio;
- il monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio.

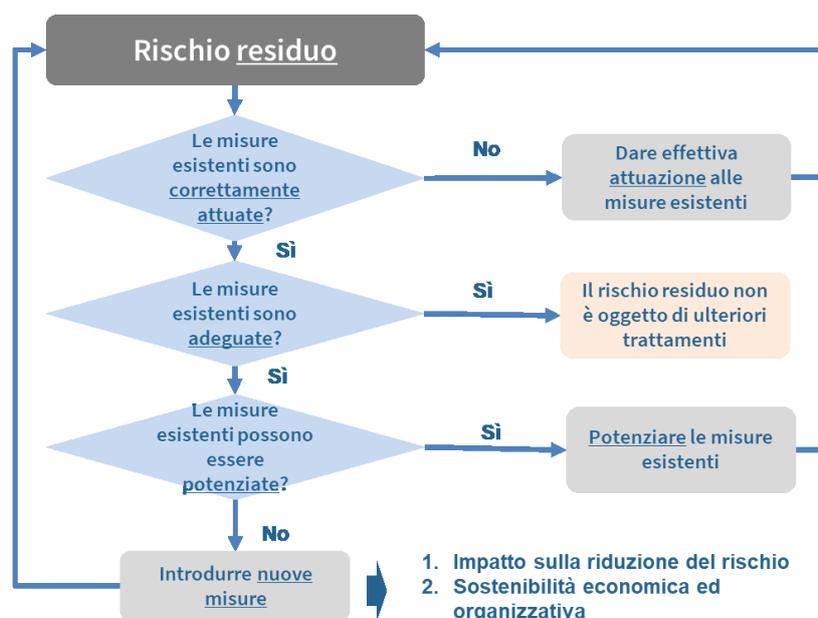
La verifica sull'attuazione e sull'idoneità delle misure consente di valutare se mantenere o meno le misure di prevenzione programmate in relazione alla loro effettività, sostenibilità e adeguatezza evitando l'introduzione "adempimentale" di nuove misure se quelle già programmate sono idonee al loro scopo.



Il monitoraggio compete ai medesimi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio e si struttura su più livelli:

- un'attività continuativa di verifica sull'attuazione delle misure, realizzata anche attraverso incontri con la rete dei referenti di settore, finalizzata a verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure ovvero l'idoneità delle stesse rispetto al trattamento del rischio. Laddove vengano riscontrati degli scostamenti rispetto alle previsioni del PTPCT o delle irregolarità delle pubblicazioni degli atti, queste vengono tempestivamente segnalate alle Direzioni competenti affinché provvedano a regolarizzare quanto segnalato;
- un monitoraggio semestrale (entro il 15 giugno/entro il 15 dicembre) attraverso la somministrazione di un questionario ai responsabili dei procedimenti; saranno oggetto di analisi tutti i processi che hanno registrato come livello di esposizione al rischio quello Alto e Critico.
- un monitoraggio annuale in capo ai Dirigenti e Referenti di settore dell'anticorruzione, attuato in autovalutazione, su indicatori definiti da gestirsi mediante check list; saranno oggetto di esame la verifica dell'applicazione delle prescrizioni relative alle misure generali.
- una verifica delle informazioni rese in autovalutazione dalla struttura organizzativa a cura del responsabile dell'attività di monitoraggio con il supporto del gruppo di lavoro anticorruzione, tramite momenti di incontro e confronto ai fini della migliore comprensione dello stato di attuazione delle misure e di eventuali criticità riscontrate.

Gli esiti dell'iter predetto saranno processati, inseriti e riportati in un allegato che diventerà parte integrante del Piano Anticorruzione del triennio successivo.



7. IL PIANO DELLA TRASPARENZA QUALE PARTE INTEGRANTE DEL PIANO ANTICORRUZIONE

L'art. 1 del D.Lgs. 33/2013, rinnovato dal D.Lgs. 97/2016, definisce “la trasparenza come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”.

Le disposizioni del predetto decreto individuano gli obblighi di trasparenza concernenti l'organizzazione, l'attività delle pubbliche amministrazioni e le modalità per la sua realizzazione; inoltre disciplinano la libertà di accesso di chiunque ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, garantita, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite l'accesso civico e tramite la pubblicazione.

La trasparenza è attuata principalmente attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito della Provincia di Taranto. Ai fini della piena accessibilità delle informazioni pubblicate, nella home page è collocata un'apposita sezione denominata «Amministrazione Trasparente», al cui interno sono contenuti i dati, le informazioni e i documenti ai sensi della normativa vigente.



Tutti i documenti, le informazioni e i dati oggetto di accesso civico, compresi quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblici e chiunque ha diritto di conoscerli, di fruirne gratuitamente, di utilizzarli e riutilizzarli.

Le informazioni riportate sono pubblicate in formato aperto, al fine di assicurarne l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza.

I documenti contenenti atti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblicati tempestivamente sul sito istituzionale dell'amministrazione per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali.

Nel rispetto di quanto prescritto nel Piano Nazionale Anticorruzione del 2013 ogni amministrazione deve adottare un Piano triennale per la trasparenza e l'integrità, da aggiornare annualmente, che indica le iniziative previste per garantire un adeguato livello di trasparenza, la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità. Questo strumento ha natura programmatica e definisce le misure, i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi da pubblicare.

Le significative innovazioni apportate dal D.Lgs. 97/2016 al quadro normativo già delineato dal D.Lgs. 33/2013 in materia di trasparenza, sono intervenute con abrogazioni o integrazioni su diversi obblighi di pubblicazione e hanno previsto inoltre nuove sanzioni pecuniarie, nonché l'attribuzione ad ANAC dei connessi poteri ispettivi e sanzionatori.

Quel che più rileva, però, è che il ruolo della trasparenza viene notevolmente rafforzato fino ad essere configurato quale "misura fondamentale per la prevenzione della corruzione" e "strumento di promozione dell'integrità e dello sviluppo della cultura della legalità" e, pertanto, la programmazione

della trasparenza necessariamente confluisce nell'intera organica strategia di prevenzione della corruzione.

Per questa ragione, la riforma ha abrogato le disposizioni che prevedevano un autonomo Programma triennale della trasparenza e dell'integrità e ha previsto all'interno del Piano di Prevenzione della Corruzione l'apposita Sezione Trasparenza. Nell'ambito di questa Sezione vengono disciplinati i flussi informativi necessari per garantire l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Nella tabella di cui all'allegato n.5, sono contenuti gli obblighi di pubblicazione.

Di ciascun obbligo viene riportato il riferimento normativo, la descrizione del contenuto, la tempistica di aggiornamento, nonché l'individuazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, dei dati e delle informazioni.

7.1. Accesso civico e accesso civico generalizzato

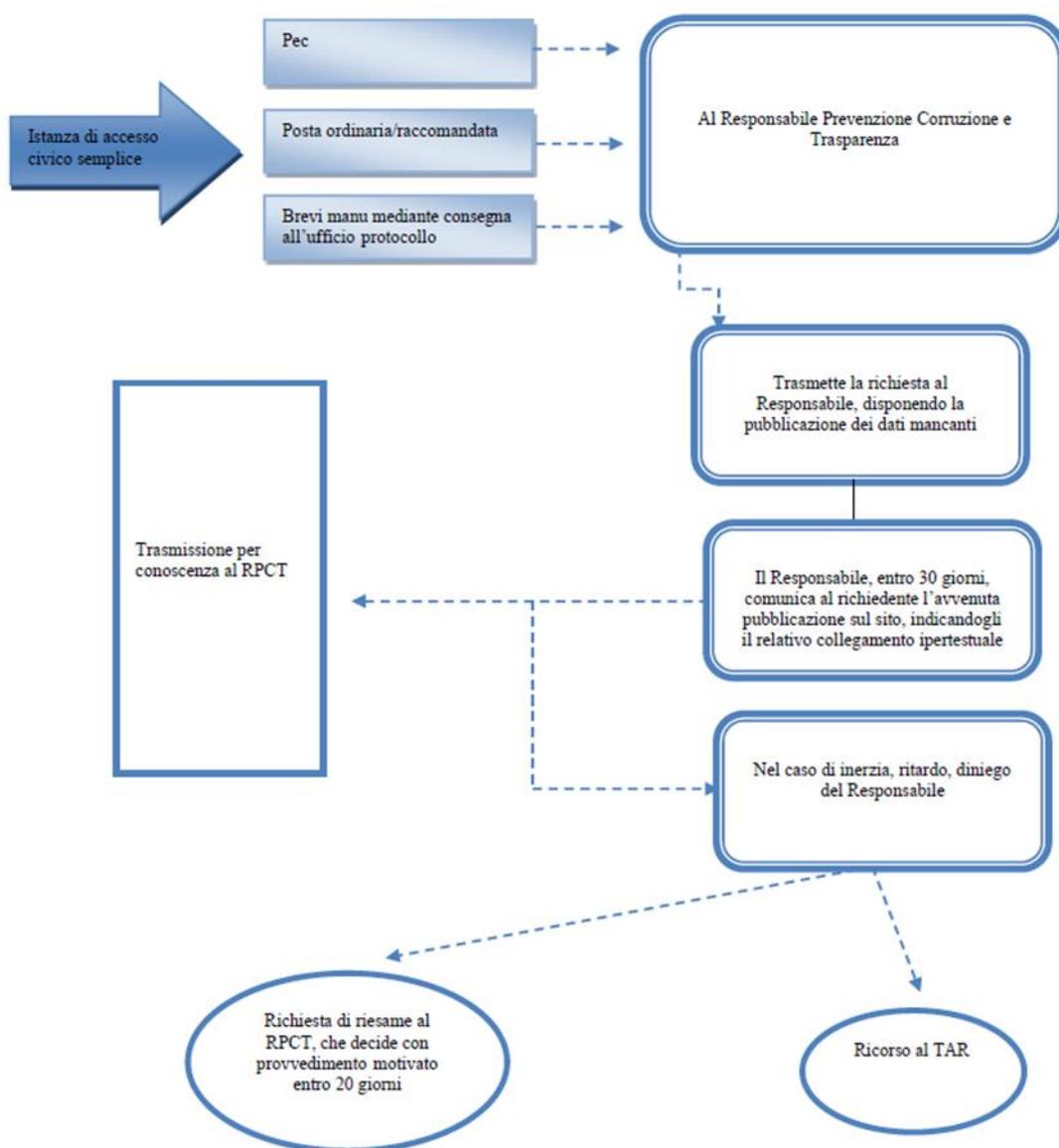
Il sistema di prevenzione della corruzione, rafforzato dal D. Lgs. n. 97/2016, e i conseguenti provvedimenti Anac (delibere n. 1309 e 1310 del 28/12/2016), considerano l'accesso civico, già previsto dall'art. 5 del D. Lgs n. 33/2013, quale principale strumento di perseguimento degli obiettivi di trasparenza amministrativa non più solo finalizzata a "favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche", ma soprattutto, e con una modifica assai significativa, come strumento di tutela dei diritti dei cittadini e di promozione della partecipazione degli interessati all'attività amministrativa.

Con la delibera 1309/2016 Anac ha adottato le linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico; successivamente con la circolare applicativa n.2/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione sono state fornite indicazioni riguardo alla "Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA): l'istituto dell'accesso civico "generalizzato", attribuisce a "chiunque" il "diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione (...), nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis" (art. 5, c. 2, d.lgs. n. 33/2013) [Cfr. pagina 1 della circolare n.2/2017].

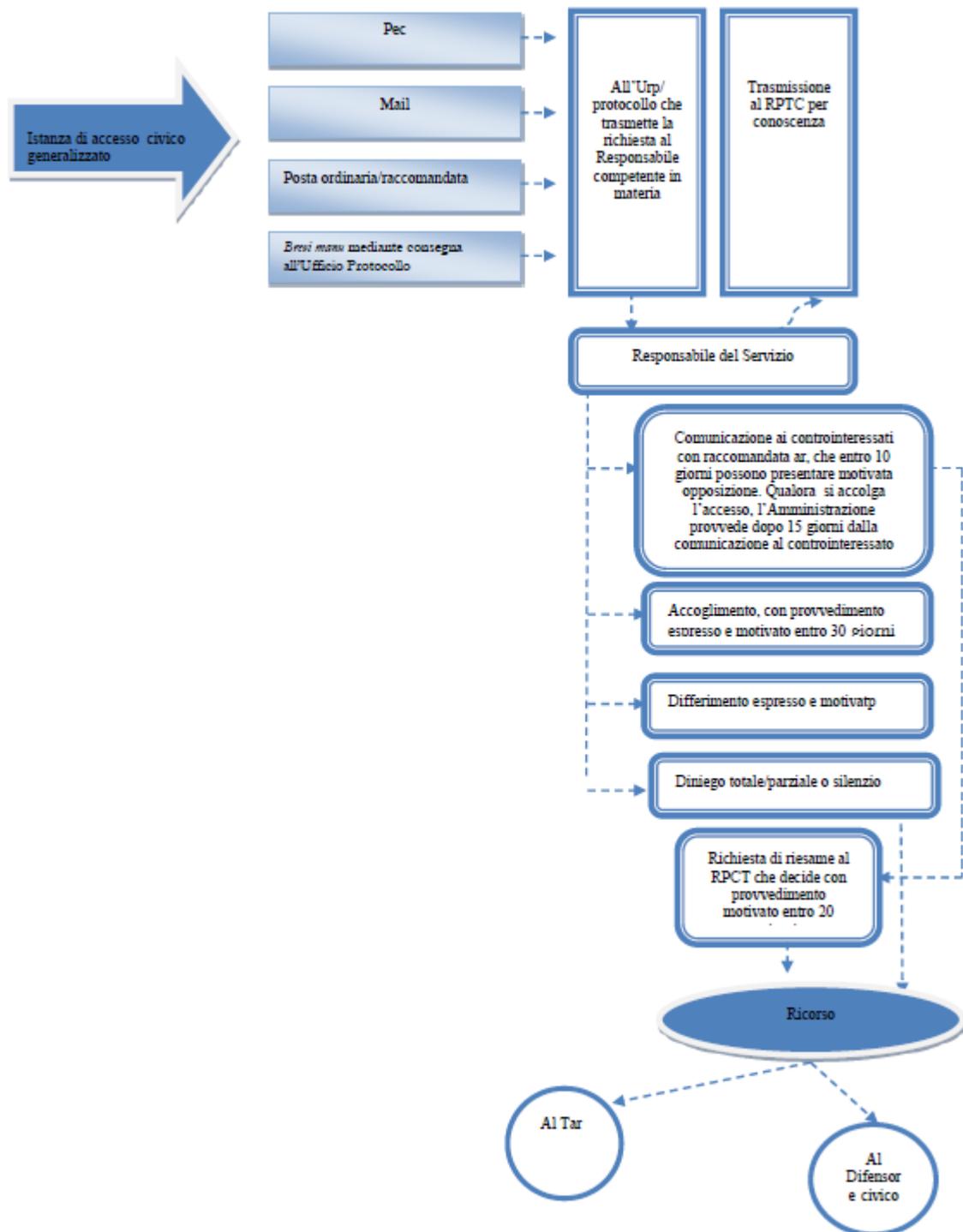
L'accesso civico va, dunque, tenuto distinto dal diritto di accesso ai documenti amministrativi, la cui disciplina è contenuta nel capo V della legge 241 del 1990, il cosiddetto accesso documentale che consente ai soggetti interessati di accedere a quei documenti amministrativi la cui conoscenza è necessaria per la tutela di una propria situazione giuridicamente rilevante.

Le modalità per l'esercizio dell'accesso civico presso la Provincia di Taranto trovano attuazione nel modo che segue:

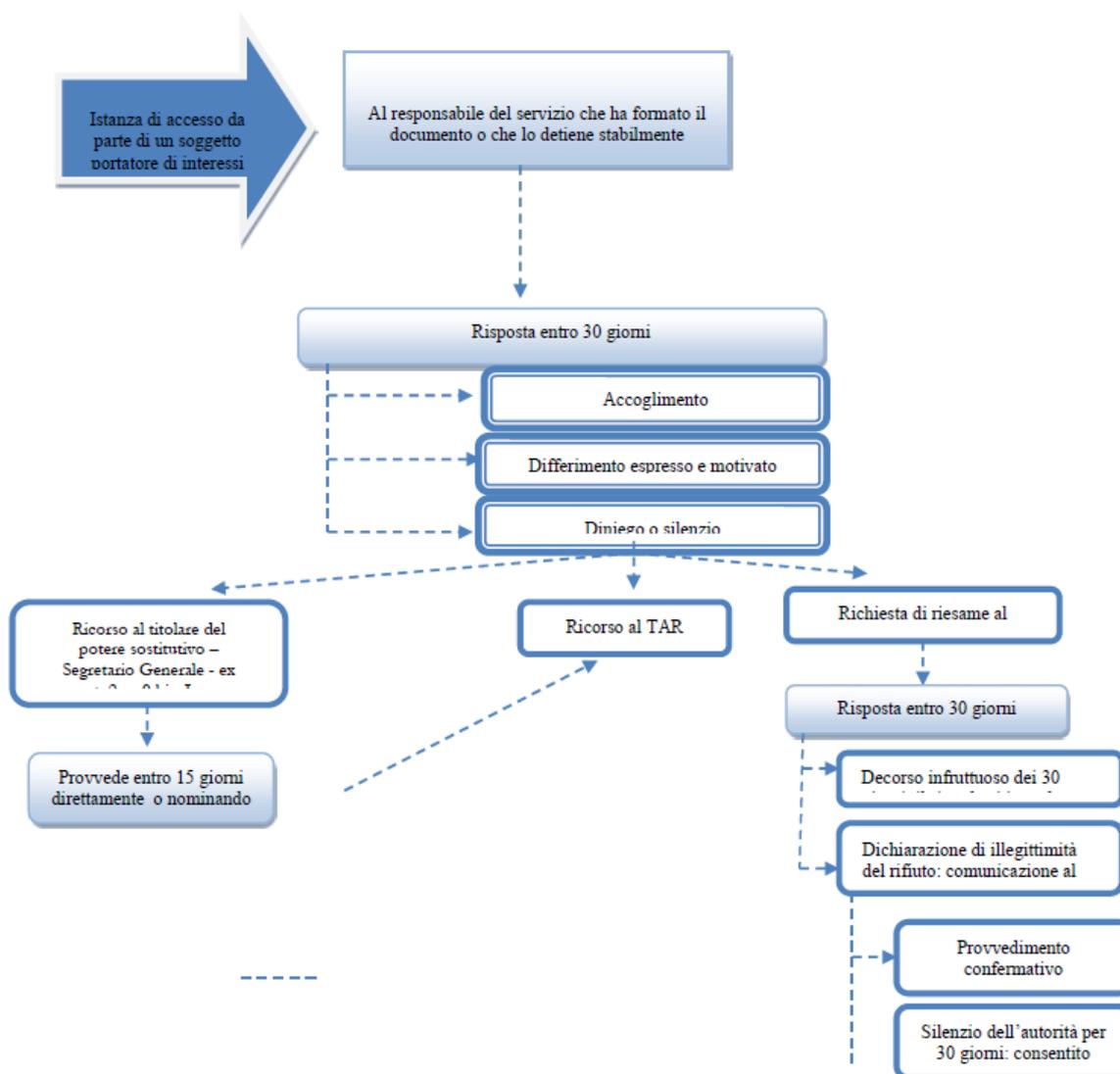
ACCESSO CIVICO SEMPLICE EX ART. 5, C. 1 D. LGS. N. 33/2013



ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO EX ART. 5, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013



ACCESSO DOCUMENTALE EX ART. 22 e ss. L. 241/90





**PROVINCIA DI
TARANTO**

PIAO
2025 - 2027

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

L'art. 2 del D.Lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici.

L'art. 4 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali.

L'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del D. Lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

L'art. 89 del D.Lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

L'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 dispone che le amministrazioni locali sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

L'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare."

In materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018.

Le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani.

Le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: "per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente".

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'Ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge è:

- Alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- Strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.
- In ossequio all'art. 6 del D.Lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:
- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale

previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

A seguito delle modifiche effettuate dal decreto ministeriale 25 luglio 2023, il Principio contabile sulla programmazione finanziaria prevede che il Dup deve contenere *"la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale a livello triennale ed annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente"*.

La programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Pertanto, si forniscono di seguito le informazioni relative a quanto richiesto dal Principio sopracitato con riferimento a:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) personale a tempo determinato.

LIMITI E VINCOLI SPESA DI PERSONALE

Verifica dell'assenza di posizioni professionali in soprannumero

L'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone

immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare". La ricognizione effettuata con nota prot. n.5653 del 7/2/2025 non ha evidenziato situazioni di eccedenza.

Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto e rispetto dei termini

Il ricorso ad assunzioni di personale a qualunque titolo e con qualunque tipologia contrattuale è subordinato al rispetto del vincolo di finanza pubblica che coincide con gli equilibri ordinari di bilancio, disciplinati dall'armonizzazione contabile (D.Lgs n. 118/2011) e dal TUEL.

L'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. n. 113/2016, come modificato da ultimo dall'art. 8, comma 6, D.L. n. 19/2024, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 56/2024, prevede il rispetto dei termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009.

Il bilancio di previsione 2024-2026, il rendiconto di gestione 2023 ed il bilancio consolidato 2022 sono stati trasmessi alla Bdap.

Vincoli ordinamentali in tema di assunzioni

La corretta tenuta della piattaforma elettronica al fine della certificazione dei crediti ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008, da ultimo modificato dall'art. 27, comma 2, D.L. n. 66/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 89/2014, costituisce condizione indispensabile per procedere ad assunzioni di personale. Ai sensi dell'art. 6-ter, comma 5 del D.Lgs n. 165/2001, infine, si prevede la trasmissione del Piano dei fabbisogni di personale al Dipartimento della funzione pubblica entro 30 giorni dall'adozione nonché, nei medesimi termini temporali, alla Ragioneria Generale dello Stato tramite la piattaforma SICO (giusta circolare RGS n. 32 del 3.7.2024).

Limite finanziario contenimento della spesa di personale

I commi da 557 a 557-quater della Legge n. 296/2006 individuano una nozione onnicomprensiva di spese di personale e fissano il parametro quantitativo di riferimento rispetto al quale "a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di

personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”, dunque rispetto alla media degli anni 2011-2013.

Il principio di sostenibilità finanziaria - spazi finanziari per assunzione di personale a tempo indeterminato

In attuazione dell’art. 33 del D.L. n. 34/2019, è stato emanato il Decreto Interministeriale dell’11.1.2022, pubblicato nella G.U. del 28.2.2022, n. 49, che disciplina le assunzioni di personale a tempo indeterminato nelle Province e nelle città metropolitane (in vigore dal 16.3.2022). Il D.M. detta una nuova disciplina che si fonda sul principio di sostenibilità finanziaria che supera il concetto della “capacità assunzionale” basato sul principio del turn over di cui all’art. 3, comma 5-sexies del D.L. n. 90/2014. Vengono individuati i criteri per stabilire quando e in che misura le Province possono assumere nuovo personale a tempo indeterminato a decorrere dal 1.1.2022, nel rispetto delle tre condizioni seguenti:

- a) adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 4, comma 3);
- b) rispetto dell’equilibrio pluriennale di bilancio, asseverato dall’organo di revisione (art. 4, comma 3);
- c) rispetto dei valori soglia di massima spesa del personale, individuati per fascia demografica e determinati dal rapporto tra spesa complessiva del personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi (e al netto dell’irap), come rilevata nell’ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.

CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

Normativa

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296

Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell’ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- a) lettera abrogata;
- b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;
- c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

Situazione dell'Ente

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti.

Per la Provincia di Taranto il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557- quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a €14.715.060,16.

TETTO DI SPESA ENTI SOGGETTI A PATTO

	2011	2012	2013	Media
Spese macroaggregato 101	16.373.688,39	15.612.964,03	15.082.491,47	15.689.714,63
Spese macroaggregato 103	5.643,54	0	0	1.881,18
Irap macroaggregato 102	1.170.216,93	1.143.486,31	982.707,51	1.098.803,58
Altre spese da specificare	75.000,00	50.726,34	48.962,45	58.229,60
Totale spese di personale (A)	17.624.548,86	16.807.176,68	16.114.161,43	16.848.628,99
(-) Componenti escluse (B)	1.940.175,09	2.276.409,96	2.184.121,45	2.133.568,83
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (C=A-B)	15.684.373,77	14.530.766,72	13.930.039,98	14.715.060,16

La spesa dell'Ente dovrà essere contenuta nei seguenti limiti.

Tenuto conto che la spesa di personale prevista a seguito del presente documento è la seguente:

Anno 2025, € 7.109.933,21;

Anno 2026, € 8.045.333,21;

Anno 2027, € 8.044.333,21.

Si evidenzia che l'Ente rispetta il limite di cui all'art.1, comma 557, della legge n.296 del 27/12/2006 anche tenuto conto dell'Irap da aggiungere e senza tenere conto di componenti escluse. Si procede alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 11 gennaio 2022, nonché alla peculiare situazione dell'Ente.

FACOLTÀ ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

NORMATIVA

L'art. 33, comma 1 bis del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 prevede che:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane 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, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati 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 province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni.

Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del

predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore ai cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”.

Il Decreto Ministeriale 11 gennaio 2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.49 del 28 febbraio 2022, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 1 bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Le disposizioni del DM 11 gennaio 2022 si applicano alle province con decorrenza dal 1 gennaio 2022.

Verifica situazione dell’Ente: il rapporto tra spesa di personale e la media delle entrate correnti: il calcolo.

L’art. 1 del DM 11 gennaio 2022, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 1 bis, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

- a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 31 del 29 aprile 2024 è stato approvato il Rendiconto di Gestione dell'Esercizio Finanziario 2023.

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti triennio 2021/2022/2023, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2023:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti	2021	2022	2023
Dati da consuntivi approvati	60.096.497	62.274.416	85.446.462
FCDE SU BILANCIO 2021	645.083	645.083	645.083

Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati): € 68.627.376.

LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'

L'art. 3 del DM 11 gennaio 2022 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 1 bis, del decreto-legge n. 34 del 2019, le province sono suddivise nelle seguenti fasce demografiche:

- a) meno di 250.000 abitanti;
- b) 250.000 - 349.999 abitanti;
- c) 350.000 - 449.999 abitanti;
- d) 450.000 - 699.999 abitanti;
- e) 700.000 abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera d).

L'art. 4 del DM 11 gennaio 2022, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 1 bis, del decreto-legge n. 34 del 2019, individua i seguenti valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale delle province rispetto alle entrate correnti:

- | | | |
|----|--|-----------------|
| a) | a) province con meno di 250.000 abitanti, | 20,8 per cento; |
| b) | b) province da 250.000 a 349.999 abitanti, | 19,1 per cento; |
| c) | c) province da 350.000 a 449.999 abitanti, | 19,1 per cento; |
| d) | d) province da 450.000 a 699.999 abitanti, | 19,7 per cento; |
| e) | e) province con 700.000 abitanti e oltre, | 13,9 per cento. |

L'art. 4, comma 3, del DM 11 gennaio 2022 prevede che: "A decorrere dal 1° gennaio 2022, le province che si collocano al di sotto del valore soglia, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 del personale complessiva rapportata alle entrate correnti, come definite all'art. 2, non superiore ai valori soglia definiti rispettivamente dal comma 1."

Per l'anno 2025 non è più vigente il limite fissato nella misura massima del 25% previsto per l'annualità precedente, in ragione della spesa di personale sostenuta nell'anno 2019.

Pertanto, il valore soglia di massima spesa del personale per la Provincia di Taranto è pari ad euro $68.627.376 * 19,7\% = 13.519.593,07$ euro.

SPESA MASSIMA DI PERSONALE CONSENTITA:

Con la normativa ormai a regime, per il triennio 2025 – 2027, la spesa massima potenziale di personale, secondo il principio di sostenibilità e quanto previsto dal Dm 11 gennaio 2022, sarà:

Anno 2025: euro 13.519.593,07 euro;

Anno 2026: euro 13.519.593,07 euro;

Anno 2027: euro 13.519.593,07 euro.

Il rispetto del limite sopra descritto costituisce la programmazione finanziaria delle risorse nei tre anni del Dup e viene tradotta in profili professionali e figure da assumere in sede di approvazione del Piao.

I dati in questione potranno essere aggiornati con l'approvazione del rendiconto di gestione.

PERSONALE TEMPO DETERMINATO

L'art. 7 del "Regolamento degli Uffici e dei Servizi" dell'Ente, approvato con decreto del Presidente n.6 del 01/02/2022, prevede che: "Con apposito atto motivato può essere costituito un ufficio di supporto al Presidente posto alle sue dirette dipendenze per l'esercizio di funzioni di indirizzo e di

controllo attribuitegli dalla legge, ai sensi dell'art. 90 del TUEL e nel rispetto delle disposizioni previste dal D.Lgs. n.165/2001".

Al fine di svolgere al meglio l'attività della Presidenza si rende necessario prevedere un ufficio di staff ed affidare i relativi incarichi secondo le disposizioni del Presidente pro-tempore.

In considerazione della carenza di risorse umane interne all'Ente da destinare a dette funzioni si evidenzia la necessità di procedere all'individuazione intuitu personae dei componenti dell'ufficio in questione, in ossequio al principio del rapporto fiduciario con il Presidente, da assumere con durata fino al termine del mandato del Presidente.

Si stabilisce, ai sensi dell'art. 90, comma 3, del TUEL, che a detto personale assunto a tempo determinato venga riconosciuto un unico emolumento onnicomprensivo in sostituzione dei compensi per il lavoro straordinario, e di ogni altro trattamento accessorio del personale dell'Ente.

Gli attuali spazi finanziari disponibili ed il maggiore impegno richiesto al personale di staff consentono di adeguare l'indennità in questione al valore di euro 800,00 mensili per il personale dell'Area degli Istruttori e ad euro 900,00 mensili per il personale dell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni.

Per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente".

Con la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, la Sezione Autonomie chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

Il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, prevede di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

La deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, ha affermato il principio di diritto secondo cui "Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni".

Il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

Tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- i contratti di formazione e lavoro;
- i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga".

Tabella riassuntiva con il limite di spesa per le assunzioni a tempo determinato della Provincia di Taranto:

Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009 (importo 50%)			
	Oneri diretti	Oneri riflessi	Totale spesa
TOTALI	268.072,60	63.801,28	331.873,88

Il valore riportato nella tabella precedente costituisce la programmazione delle risorse finanziarie da destinare alle assunzioni a tempo determinato per ognuno degli anni del triennio, sostanzialmente confermando le figure esistenti e fornendo indirizzo di prevedere le figure specifiche nel Piao.

Tale limite può essere incrementato, fino ad essere raddoppiato per assunzioni che riguardano figure specialistiche di supporto per il Pnrr.

CONCORSO CAPCOE – POLITICHE DI COESIONE

L’iniziativa, fortemente sostenuta dalla Commissione europea e dal Governo italiano e finanziata con risorse europee e nazionali attraverso il Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027 gestito dal Dipartimento per le Politiche di Coesione e per il Sud, prevede contratti a tempo indeterminato per personale aggiuntivo rispetto alla dotazione degli Enti destinatari.

I nuovi assunti saranno dedicati esclusivamente alla gestione della politica di coesione, con l’obiettivo di garantire un utilizzo efficiente dei fondi europei e accelerare lo sviluppo socio-economico dei territori coinvolti, contribuendo alla crescita complessiva del Paese.

Il concorso nazionale – organizzato dal Dipartimento della Funzione Pubblica d’intesa con il Dipartimento per le Politiche di Coesione e per il Sud – risponde alle esigenze di rafforzamento espresse attraverso una manifestazione d’interesse da Comuni, Unione di Comuni, Province, Città Metropolitane e Regioni delle aree interessate e all’obiettivo di qualificare l’uso delle risorse europee, migliorare le performance di spesa e garantire in questo modo il pieno raggiungimento degli obiettivi di politica di coesione al Sud.

Le modalità e procedure per l’assunzione del personale pubblico a tempo indeterminato a supporto delle attività della politica di coesione europea sono state stabilite dall’art. 19 del decreto-legge 19 settembre 2023, n. 124, convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162. Per assicurare stabilità all’operazione i costi saranno sostenuti fino alla fine del 2029 dal Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027 e successivamente con risorse del Bilancio dello Stato. Alla Provincia di Taranto, a seguito di manifestazione di interesse presentata dal Settore Finanziario e Personale, sono state assegnate 7 unità di personale da inquadrare nell’area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni che contribuiranno ad aumentare la dotazione organica senza alcun costo per l’Ente.

Ricorso al trattenimento in servizio

L’articolo 1, comma 165, della legge di bilancio per il 2025, ha introdotto la possibilità, per tutte le pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di trattenere in servizio, non oltre il compimento del settantesimo anno di età e nel limite massimo del 10 per cento delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, il personale,

dirigenziale e non dirigenziale, di cui, ad esclusiva valutazione dell'amministrazione, si renda necessario continuare ad avvalersi anche per far fronte ad attività di tutoraggio e di affiancamento ai nuovi assunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili.

ANNO 2025

UNITÀ	PROFILO PROFESSIONALE	AREA	MODALITÀ DI ASSUNZIONE	TIPO DI RAPPORTO	COSTO	NOTE
2	Tecnico	Dirigente	Concorso con 1 riserva all'interno	Indeterminato	84.245,00	Ore 36
3	Esperto giuridico amministrativo	Funzionario	Concorso	Indeterminato	72.111,00	Ore 36
3	Istruttore contabile	Istruttore	Mobilità per interscambio	Indeterminato	66.405,00	Ore 36
1	Istruttore tecnico	Istruttore	Mobilità per interscambio	Indeterminato	22.135,00	Ore 36
3	Istruttore tecnico	Istruttore	Stabilizzazione	Indeterminato	66.405,00	Ore 36
3	Amministrativo/Contabile	Istruttore	Mantenimento in servizio	Indeterminato	66.405,00	Ore 36
2	Autista	Operatore Esperto	Concorso	Indeterminato	39.344,00	Ore 36
2	Amministrativo	Operatore Esperto	Progressione Verticale	Indeterminato	39.344,00	Ore 36
1	Centralinista	Operatore Esperto	Collocamento obbligatorio	Indeterminato	19.344,00	Ore 36
2	Addetto servizi ausiliari	Operatore	Concorso/Selezione collocamento obbligatorio	Indeterminato	37.193,00	Ore 36
1	Esperto elaborazione dati/Statistico	Funzionario	Concorso/Utilizzo graduatorie altri enti	Indeterminato	24.037,00	Ore 36
3	Specialista di progettazione e gestione tecnica	Funzionario	Concorso	Indeterminato	72.111,00	Ore 36
1	Specialista di progettazione e gestione tecnico-economica	Funzionario	Concorso/Selezione	Indeterminato o Determinato	24.037,00	Ore 36
3	Esperto di attuazione policy	Funzionario	Concorso	Indeterminato	72.111,00	Ore 36
2	Avvocati	Funzionari	Mobilità	Indeterminato	48.074,00	Ore 36
1	Addetto servizi ausiliari	Operatore	Mantenimento in servizio	Indeterminato	18.592,00	Ore 36
1	Polizia Provinciale	Funzionario	Utilizzo graduatoria altri enti	Indeterminato	24.037,00	Ore 36
2	Polizia Provinciale	Istruttore	Utilizzo graduatoria altri enti	Indeterminato	44.270,00	Ore 36
3	Specialista Tecnico	Funzionario	CapCoe	Indeterminato	129.000,00	Ore 36
2	Specialista giuridico amministrativo	Funzionario	Capcoe	Indeterminato	86.000,00	Ore 36
2	Specialista economico statistico	Funzionario	Capcoe	Indeterminato	86.000,00	Ore 36

2	Unità staff	Funzionario	Art. 90 Tuel	Determinato	50.000,00	Ore 36
3	Specialista di progettazione e gestione tecnica	Funzionario	Selezione	Determinato	36.055,00	Ore 18
1	Funzionario contabile	Funzionario	Selezione prolungamento	Determinato	12.600,00	Ore 18
2	Esperto pianificazione policy	Funzionario	Contratto formazione lavoro/Apprendistato	Determinato	48.074,00	ore 36

ANNO 2026

UNITÀ	PROFILO PROFESSIONALE	AREA	MODALITÀ DI ASSUNZIONE	TIPO DI RAPPORTO	COSTO	NOTE
1	Funzionario amministrativo	Funzionario	Comando/Mobilità	Indeterminato	24.037,00	ore 36
1	Esperto programmazione finanziaria	Funzionario	Concorso	Indeterminato	24.037,00	ore 36
1	Specialista di progettazione e gestione tecnica	Funzionario	Concorso	Indeterminato	24.037,00	Ore 36
1	Esperto di attuazione policy	Funzionario	Concorso	Indeterminato	24.037,00	Ore 36
3	Istruttori	Istruttori	Concorso	Indeterminato	66.405,00	Ore 36
2	Collaboratore amministrativo	Operatore esperto	Concorso	Indeterminato	39.312,00	ore 36
2	Esperto pianificazione policy	Funzionario	Contratto formazione lavoro/Apprendistato	Determinato	48.074,00	ore 36
1	Funzionario contabile	Funzionario	Selezione	Determinato	12.600,00	Ore 18

ANNO 2027

UNITÀ	PROFILO PROFESSIONALE	AREA	MODALITÀ DI ASSUNZIONE	TIPO DI RAPPORTO	COSTO	NOTE
1	Da definire	Dirigente	concorso / selezione art. 110	indeterminato / determinato	42.308,00	ore 36
1	Funzionario amministrativo	Funzionario	Comando/Mobilità	Indeterminato	24.037,00	ore 36
1	Esperto programmazione finanziaria	Funzionario	Concorso	Indeterminato	24.037,00	ore 36
1	Specialista di progettazione e gestione tecnica	Funzionario	Concorso	Indeterminato	24.037,00	Ore 36
1	Esperto di attuazione policy	Funzionario	Concorso	Indeterminato	24.037,00	Ore 36
3	Istruttori	Istruttori	Concorso	Indeterminato	66.405,00	Ore 36

PIANO DELLA FORMAZIONE

Introduzione

La riforma della pubblica amministrazione, prevista nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, si basa in misura rilevante sullo sviluppo del capitale umano. L'importanza di tale tema è sottolineata nelle recenti direttive del Ministro della Funzione Pubblica del 23 marzo e del 28 novembre 2023, che riservano particolare attenzione proprio alla formazione dei dipendenti pubblici. Il rafforzamento delle competenze del personale pubblico costituisce uno dei principali strumenti per promuovere i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa, digitale) delle amministrazioni e, quindi, per incrementare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese. Gli stessi principi vengono ribaditi anche nella Direttiva adottata dal Ministro Zangrillo il 16 gennaio 2025 avente ad oggetto "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti".

Nella medesima direzione si collocano le previsioni contenute nei contratti collettivi nazionali stipulati negli ultimi anni. Il capo V del titolo IV del CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16/11/2022 sottolinea la primarietà del ruolo della formazione, illustrando i principi generali e le finalità che la presiedono, individuando i destinatari e i processi della medesima e fornendo altresì specifiche indicazioni in ordine alla pianificazione strategica di conoscenze e saperi, tra i quali rivestono particolare rilevanza l'etica pubblica, l'arricchimento delle competenze digitali, l'acquisizione di nuove competenze e riqualificazione finalizzata anche al monitoraggio della performance individuale nonché la formazione finalizzata a prevenire situazioni di rischio per la sicurezza e/o atti di violenza. Nel capo V del titolo III del CCNL dirigenti e segretari dell'area Funzioni Locali sottoscritto il 16/07/2024, viene ugualmente riconosciuto il ruolo primario della formazione, quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo.

Le stesse piattaforme per i rinnovi contrattuali prevedono un insieme di misure volte a rafforzare le attività di formazione e al loro apprezzamento in termini di sviluppo retributivo e di carriera dei dipendenti. Per molti anni si è assistito a politiche che hanno portato la Pubblica Amministrazione ad assumere la reputazione di "ostacolo" allo sviluppo. Il blocco del turn over ha non solo impoverito le dotazioni di risorse umane degli enti, bensì altresì le esperienze (nel senso della memoria storica). La sovrapposizione di normative emergenziali e non programmatiche ha determinato confusione gestionale e di ruoli. La proliferazione dei controlli formali nel lavoro pubblico ha condotto ad un

calo della performance dei dipendenti. I limiti di spesa applicati alla formazione hanno fatto sì che la medesima assumesse il connotato di mero addestramento per l'applicazione di nuove norme anziché essere considerata strumento di crescita. In questo momento il personale della Pubblica Amministrazione è l'epicentro di grandi trasformazioni spinte dalle nuove tecnologie, quali la digitalizzazione e l'evoluzione dei modelli organizzativi.

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane della pubblica amministrazione.

La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance volto ad assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a quaranta, secondo quanto riportato dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione sulla formazione del personale dipendente - Circolare n. 7/2025.

Occorre che le persone e le amministrazioni si appropriino della dimensione "valoriale" della formazione, in quanto le iniziative di sviluppo delle conoscenze e delle competenze devono produrre valore per tre insiemi di soggetti: le persone che lavorano nelle amministrazioni, innanzi tutto; le amministrazioni stesse; i cittadini e le imprese quali destinatari dei servizi erogati.

Inoltre, la citata Direttiva mira a guidare le amministrazioni verso l'individuazione di soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici e al perseguimento delle finalità sottese alla formazione dei dipendenti pubblici richieste dal PNRR e necessarie per il conseguimento dei suoi target.

È tangibile l'attenzione crescente al tema delle competenze, cioè l'insieme di conoscenze, esperienze, abilità e attitudini, che può portare al cambiamento di approccio dell'azione amministrativa pubblica, da mera esecutrice di adempimenti a sostenitrice e curatrice di processi che guardano ai risultati. Oggi viene richiesto un cambio di marcia e di approccio culturale, che comporta il mutamento del modo di considerare la formazione: da adempimento obbligatorio (o strumento di addestramento per applicare nuove norme) a investimento per il futuro miglioramento dei processi e delle azioni amministrative; la formazione deve essere letta come strumento di rafforzamento della capacità amministrativa degli enti. L'accompagnamento al turn over deve avvenire tramite azioni di mentoring e archiviazione/conservazione delle competenze (basate sulle esperienze). Si rileva la crescita dell'attenzione verso le soft skills, intese come capacità trasversali che facilitano il lavoro in rete e l'approccio sistemico; si diffonde l'orientamento al miglioramento

continuo e alla crescita della motivazione e dell'identità del dipendente pubblico, la cui mission deve essere finalizzata al benessere della collettività.

Finalità da raggiungere

Il piano della formazione del personale rappresenta quindi il documento formale, di autorizzazione e programmatico per il triennio, che tenuto conto dei fabbisogni e dei fini formativi, individua gli obiettivi e definisce le iniziative formative utili a realizzarli in coerenza con le evoluzioni del contesto, oltre a rispondere alle indicazioni normative e contrattuali in materia di personale pubblico.

La formazione del personale costituisce una delle determinanti della creazione di valore pubblico; quest'ultimo riguarda i benefici e i miglioramenti che i servizi, i programmi e le politiche pubbliche apportano alle comunità e alla società nel suo complesso, comprendendo equità sociale, sostenibilità ambientale e sviluppo economico.

La formazione del personale deve essere considerata quindi, innanzi tutto, come un catalizzatore della produttività e dell'efficienza organizzativa. La crescita delle persone attraverso la formazione e il miglioramento del benessere delle risorse umane si trasforma in un significativo ritorno in termini di motivazione, senso di appartenenza e soddisfazione lavorativa; questi fattori, insieme ad altri di natura organizzativa, realizzano incrementi di produttività e promuovono un clima lavorativo positivo e coeso.

La formazione, intesa come "creazione del valore", deve permettere:

- 1) la crescita delle conoscenze;
- 2) lo sviluppo delle competenze;
- 3) la crescita della coscienza del ruolo ricoperto all'interno dell'Ente.

Nella prospettiva di un rafforzamento strutturale dell'Ente, il presente Piano di formazione del personale, parte integrante del più ampio Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) – delinea le politiche di sviluppo ed evoluzione delle risorse umane, quali presupposti indispensabili per il miglioramento continuo della qualità dei servizi da erogare a cittadini e imprese. Investire nella formazione dei singoli dipendenti costituisce un fattore chiave per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione.

Per questo, si intende:

- avviare processi di formazione permanente nei principali settori di attività e con riferimento ai principali strumenti per la gestione dell'attività lavorativa;
- aderire a percorsi formativi volti all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze trasversali e tecnico-professionali necessarie per la realizzazione delle progettualità dell'Ente;
- programmare percorsi formativi personalizzati (piani individuali di formazione) mirati all'acquisizione di competenze specialistiche;
- soddisfare i fabbisogni formativi e di aggiornamento dei singoli dipendenti, preparandoli a svolgere efficacemente le proprie mansioni;
- sostenere l'introduzione di innovazioni e di miglioramenti all'interno dell'Amministrazione;
- utilizzare efficacemente le tecnologie e gli strumenti ICT (Information and Communications Technology) rispondenti alle mutate modalità di erogazione dei servizi;
- accrescere il livello generale di accountability ovvero il senso di responsabilità e di fiducia.

La ricognizione dei fabbisogni e gli obiettivi del Piano

Nella definizione del documento di programmazione della formazione, la Provincia di Taranto farà riferimento agli obiettivi di sviluppo del capitale umano previsti dal PNRR e, in particolare, dalle direttive ministeriali citate in premessa, agli obiettivi strategici dell'Ente connessi al ciclo della performance, come definiti nel PIAO, agli obblighi formativi imposti dalle normative vigenti, a obiettivi determinati dall'esigenza di formare il personale su novità normative e tecniche, a obiettivi di sviluppo professionale e potenziamento delle competenze del personale rilevati attraverso un'analisi dei fabbisogni e agli obiettivi formativi espressi in una specifica richiesta formulata dalle singole strutture organizzative dell'Ente.

Il Servizio Risorse Umane ha proposto una rilevazione dei fabbisogni formativi basata sulla compilazione di una scheda di rilevazione che può essere compilata per area tematica e, altresì, per destinatari degli interventi formativi fino alla possibile compilazione di veri e propri piani "individuali". Le aree tematiche possono fare riferimento a: gestione e sviluppo del lavoro agile, misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa; reclutamento, formazione, gestione e sviluppo delle risorse umane; manageriale; soft skills; comunicazione esterna; area economico-finanziaria e controllo di gestione; giuridico-normativa; tecnico-specialistica; lingue straniere; procedure e strumenti previsti per l'attuazione del PNRR e programmi di investimento pubblici (sistema di monitoraggio ReGis, rendicontazione progetti, attuazione delle circolari MEF, ecc.);

transizione amministrativa, codice contratti/appalti, riforme e innovazioni amministrative promosse dal PNRR; Informatica e trasformazione digitale; transizione ecologica; altro.

Contenuti del Piano

Sulla base di quanto disposto dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione (Circolare n. 7/2025), la formazione dei dipendenti della Provincia di Taranto ha l'obiettivo di implementare competenze specifiche, mediante la seguente tripartizione:

- 1) competenze per la transizione amministrativa, destinate a promuovere e realizzare un nuovo modo di intendere i processi di riforma amministrativa con un mutamento culturale che possa essere alla base di una nuova relazione della p.a. con il futuro, mediante atteggiamenti proattivi ed anticipanti;
- 2) competenze per la transizione digitale, implementando quanto già in parte dettato dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23/03/2023 che ha promosso una formazione di competenze digitali di base, con la capacità di interagire con applicazioni di intelligenza artificiale (IA);
- 3) competenze per la transizione ambientale, creando una base culturale in grado di orientare il comportamento individuale e collettivo ai valori della sostenibilità mediante politiche sostenibili.

Le competenze manageriali e di leadership dei dirigenti pubblici e le soft skills di dirigenti e dipendenti sono trasversali alle competenze abilitanti i processi di transizione delle amministrazioni (amministrativa, digitale ed ambientale), in quanto ne costituiscono il principale fattore di attivazione e guida.

Il nucleo principale del Piano, pertanto, è rappresentato da interventi formativi di carattere trasversale, che interessano e coinvolgono tutti i dipendenti dell'Ente. La formazione specifica trasversale riguarda azioni formative rivolte al personale dipendente sulle materie di più estesa applicazione intersettoriale; questo perché le competenze trasversali rappresentano l'attitudine di una persona sul posto di lavoro: dal modo di relazionarsi con i colleghi alla capacità di risolvere problemi più o meno complessi, fino alla capacità di ascolto ed empatia.

Di seguito una rassegna delle tematiche di formazione prioritarie e strategiche per l'Ente nel triennio di riferimento.

LEADERSHIP E SOFT SKILL: Competenze Trasversali per il personale non dirigente e dirigente.

Formazione manageriale

La Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 in materia di performance individuale, al paragrafo 5 "La Formazione e il capitale umano", richiama il modello delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale approvato con il Decreto Ministeriale del 28/06/2023, quale riferimento per definire percorsi formativi finalizzati a sviluppare le competenze trasversali articolate nelle 4 aree ivi previste: "Capire il contesto pubblico", "Interagire nel contesto pubblico", "Realizzare il valore pubblico", "Gestire le risorse pubbliche" e secondo tre livelli di indicatori comportamentali definiti in base al grado di complessità dell'espressione della competenza e del proprio ruolo (minore complessità-ruolo operativo, media complessità-istruttori, elevata complessità-funzionari).

La stessa direttiva indica la necessità di prevedere la partecipazione dei dirigenti ad iniziative di formazione destinate a rafforzare le competenze trasversali (cosiddette soft skills, per le quali si fa riferimento al Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 ottobre 2022 che approva le Linee Guida per l'Accesso alla Dirigenza), le competenze relative alla valutazione della performance, alla gestione dei progetti e dei finanziamenti nonché le competenze abilitanti processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa in linea con le finalità del PNRR.

In questo ambito, si può prevedere di far luogo nel 2025 ad un percorso formativo dedicato al personale dirigenziale che riguardi la gestione manageriale dei collaboratori come fonte di benessere oltre che di efficienza lavorativa.

Per quanto riguarda il restante personale, si è in procinto di avviare il Progetto PASS, finanziato da Formez, e poi successivamente proporre altri contenuti che si renderanno disponibili.

Vi è la necessità di affrontare aspetti chiave per il perseguimento di relazioni interpersonali soddisfacenti e per una migliore gestione di situazioni di stress e di conflitto sul luogo di lavoro.

FORMAZIONE PER NUOVI ASSUNTI

Dato il rilevante numero di nuovi assunti dell'ultimo biennio, è indispensabile riconoscere valenza strategica alla formazione dedicata a tale personale, con gli obiettivi di favorirne l'integrazione, di infondere in loro la cultura organizzativa e il senso di appartenenza. È opportuno avvalersi di tutti gli strumenti disponibili per accelerare il processo di inserimento e il raggiungimento dell'autonomia dei neoassunti. Al contempo è auspicabile poter sfruttare la portata innovatrice e la motivazione delle nuove leve anche al fine di ripensare in termini di efficientamento i processi organizzativi.

Garantire a ciascuna risorsa l'acquisizione delle competenze adeguate e necessarie all'adempimento delle proprie funzioni genera:

1. una maggiore soddisfazione lavorativa;
2. un migliore impegno organizzativo;
3. alti livelli di performance;
4. una drastica diminuzione del "disingaggio" e del turnover.

La recente normativa contrattuale ed altresì le piattaforme per i rinnovi contrattuali prevedono espressamente gli strumenti dell'Age Management e del Mentoring ovvero il fatto che i dipendenti per così dire "anziani" supportino e affianchino quelli di nuova nomina, formandoli e trasferendo loro competenze e conoscenze, nella prospettiva del mantenimento delle stesse ma altresì di uno scambio generazionale con valenza di mutuo arricchimento. Sarà pertanto anche ricorrendo a questo che si agevolerà il processo di on boarding del nuovo personale. È comunque intendimento dell'Amministrazione avvalersi della formazione in auto apprendimento proposta per i neoassunti da enti quali ad esempio IFEL. Si tratta di formazione di qualità a costo zero.

SVILUPPO COMPETENZE DIGITALI: Informatica e Digitalizzazione

Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), al comma 1 dell'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" stabilisce che "Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.". Viene inoltre stabilito che le citate politiche di formazione siano altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale. La richiesta di formazione in questo ambito è trasversale a tutti gli uffici e, oltre a riguardare in generale l'uso delle ICT (Information and Communications Technology), coinvolge l'addestramento all'utilizzo degli applicativi in dotazione all'Ente.

Si evidenzia altresì un trasversale interesse per approfondire le possibilità di utilizzo dell'Intelligenza Artificiale nella Pubblica Amministrazione.

Nel corso del triennio 2025-2027, sarà cura dell'Ufficio Formazione reperire, promuovere e progettare iniziative in questi ambiti.

Nel corso del 2025, successivamente alla realizzazione del Progetto PASS, l'Ente dovrà proseguire nel promuovere la formazione prevista dalla Piattaforma Syllabus.

TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA: Appalti pubblici

Con l'adozione del Decreto Legislativo 36/2023, è stata attuata l'attesa riforma del Codice degli appalti. L'art. 15, comma 7, del citato decreto stabilisce che "Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti, in coerenza con il programma degli acquisti di beni e servizi e del programma dei lavori pubblici di cui all'articolo 37, adottano un piano di formazione per il personale che svolge funzioni relative alle procedure in materia di acquisiti di lavori, servizi e forniture.". La formazione in materia di contratti pubblici assume pertanto la connotazione dell'obbligatorietà.

Si provvederà a rendere note e a promuovere le iniziative formative gratuite rese disponibili in questa materia dalla Piattaforma Syllabus e da altre piattaforme (Itaca, ecc.).

La vastità e la continua evoluzione degli argomenti contemplati dalla materia in questione richiedono costante aggiornamento e approfondimento.

È stato di recente approvato il testo definitivo del cosiddetto correttivo del Codice Appalti ovvero di una prima riforma dello stesso, con la conseguente necessità di ulteriore aggiornamento.

È in programma altresì un corso gratuito sull'argomento "correttivo appalti" organizzato da Anutel. Sarà previsto di svolgere attività formativa sull'argomento BIM (Building Information Modeling) per un aggiornamento e sviluppare altresì un percorso di formazione e certificazione per la figura di BIM Manager (art. 1, commi 2, 3, 4 dell'Allegato I.9 del D.Lgs. 36/2023).

VALORI PROPRI DEL SISTEMA CULTURALE: Pari opportunità, benessere organizzativo, rimozione delle discriminazioni, inclusione e contrasto alla violenza contro le donne

Tra le azioni da promuovere, che coinvolgano il maggior numero possibile di dipendenti, si rileva l'attività di formazione che abbia ad oggetto gli istituti di conciliazione vita/lavoro, il benessere organizzativo, le pari opportunità, l'utilizzo del linguaggio di genere, le discriminazioni sui luoghi di lavoro, ecc..

In ossequio alle indicazioni contenute nella direttiva ministeriale del 29 novembre 2023 avente ad oggetto "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme" la Provincia si impegna ad organizzare e promuovere, nell'ambito della formazione obbligatoria sui temi dell'etica pubblica.

In questo ambito dedicato alla diffusione della cultura dell'inclusione e delle diversità e del contrasto agli stereotipi di genere e a ogni forma di discriminazione, si colloca l'obiettivo di curare l'accessibilità alla formazione come garanzia di inclusione del personale disabile. Il principio di tutela dei diritti delle persone con disabilità è tema centrale del recente decreto legislativo 222/2023 recante "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227", che ha riscritto alcune norme del decreto legislativo 150/2009 riguardanti la performance e i suoi obiettivi.

TRANSIZIONE ECOLOGICA e salvaguardia ambientale

Si reputa necessario sensibilizzare e responsabilizzare il personale dipendente rispetto alle buone pratiche di promozione del risparmio energetico e ai cosiddetti "principi di sostenibilità", alla necessità di promuovere e attuare politiche sostenibili e di governare la sostenibilità.

Approfondimento nell'ambito degli strumenti posti a salvaguardia dell'ambiente, con l'aggiornamento in tema di VIA, VAS, VINCA e AIA richiesto dalla disciplina regionale e statale.

FORMAZIONE GIURIDICO-NORMATIVA E TECNICO-SPECIALISTICA

Al fine della professionalizzazione nel ruolo di ciascun dipendente, è imprescindibile la formazione in materia giuridica, che consente di approcciarsi alle attività di lettura, comprensione a applicazione delle regole che disciplinano una certa materia, nonché quella specifica/settoriale ovvero propria di un determinato ambito/settore tecnico di svolgimento del lavoro.

Questi tipi di formazione rendono un individuo capace di svolgere una determinata attività e sviluppano la consapevolezza del proprio ruolo e delle competenze che lo caratterizzano.

L'Ufficio Formazione dell'Ente dedicherà ampia attenzione alle richieste presentate in questi ambiti, avvalendosi dell'acquisto di abbonamenti dalle varie case di formazioni presenti sul mercato oltre che organizzando, ove possibile, corsi in house ed iscrivendo i dipendenti alle iniziative di interesse di volta in volta segnalate.

Le principali fonti e tematiche formative previste per il 2025/2027

- formazione Syllabus del Dipartimento della Funzione pubblica: la Provincia di Taranto ha aderito alla piattaforma Syllabus, il portale della formazione dedicato a tutte le persone che

- lavorano nella p.a., realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica con la collaborazione del partner tecnologico Sogei e finanziato da Next Generation EU;
- ammissione al Progetto PerForma PA mediante il percorso formativo dal titolo "P.A.S.S. Percorso di Accrescimento delle Soft Skills per lo sviluppo professionale dei dipendenti della Provincia di Taranto" presentato dall'Ente;
 - formazione promossa dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) relativa anche a corsi di programmazione sui metodi degli strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni (BIM) validi per la qualificazione delle stazioni appaltanti (nuovo Codice dei contratti pubblici - D.Lgs. n. 36/2023);
 - formazione finalizzata all'utilizzo dei diversi moduli della Piattaforma Certificata per la gestione degli appalti; questa formazione è parte delle attività previste dal nuovo Codice dei contratti pubblici (D.Lgs. n. 36/2023) mirate alla qualificazione delle stazioni appaltanti presso ANAC;
 - formazione obbligatoria in materia di Sicurezza sul Lavoro (prevista dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.). Si tratta di cicli di formazione iniziale (parte generale e specifica) e aggiornamento per lavoratori a medio ed alto rischio in materia salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - formazione in materia Anticorruzione (prevista dal Piano Nazionale Anticorruzione). Il Piano Nazionale Anticorruzione stabilisce che l'Ente deve programmare adeguati percorsi di aggiornamento e formazione; un'adeguata formazione riduce il rischio che l'azione illecita possa essere compiuta in modo inconsapevole e consente l'acquisizione di competenze specifiche per lo svolgimento delle attività nelle aree individuate a più alto rischio di corruzione;
 - formazione mirata al nuovo personale in entrata (neoassunti). In considerazione del reclutamento di nuovo personale all'interno della Provincia di Taranto, il tema della formazione ha una importanza determinante. Tra le linee di sviluppo delle competenze merita una particolare attenzione la tematica cosiddetta dell'onboarding, ovvero il processo successivo all'assunzione finalizzato all'integrazione e all'inserimento nell'ambiente di lavoro, attraverso il quale l'Amministrazione si propone di accogliere e supportare i nuovi dipendenti mediante processi di affiancamento e mentoring, garantendo a ciascuna risorsa l'acquisizione delle competenze adeguate e necessarie all'adempimento delle proprie funzioni;
 - formazione sulle novità in tema di cybersicurezza (Legge n. 90/2024);

- formazione su diverse materie ed argomenti specifici per ogni servizio core dell'Ente, che tenga quindi conto delle reali e quotidiane esigenze dei singoli Settori.
- la Provincia di Taranto proseguirà per l'anno 2025 nell'adesione ai corsi attivati dall'INPS nell'ambito del programma Valore-PA, gratuiti per le amministrazioni che si iscrivono a tale programma.

Sono previste, infine, le iniziative di formazione specifica organizzate da diversi enti formativi, volte al costante aggiornamento sulle materie e normative di interesse specialistico, in relazione all'esigenza di costante aggiornamento sulle novità normative, giurisprudenziali e tecniche.

INIZIATIVE APERTE A E IN COLLABORAZIONE CON ENTI DEL TERRITORIO

Tra gli obiettivi che l'Ente intende realizzare nel corso del triennio 2025-2027, si evidenzia quello di realizzare iniziative formative su argomenti di particolare rilevanza, la cui partecipazione sia aperta in modalità gratuita anche ad altri enti, nell'ottica di dare attuazione al ruolo spettante alla Provincia nell'ambito delle funzioni di assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali e di creare una rete di relazioni che coinvolga con finalità propositive e fattive più realtà.

Il Progetto PASS sarà reso disponibile in modalità asincrona anche per i comuni del territorio provinciale e si cercherà il massimo coinvolgimento possibile.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

L'Ente è tenuto per legge a erogare ai propri dipendenti la formazione in determinate materie. È obbligatoria per legge la formazione in materia di anticorruzione, trasparenza e Codice di Comportamento (Legge 190/2012, D.Lgs. 33/2013, DPR 62/2013) da destinare a tutti i dipendenti. È obbligatoria altresì la formazione in materia di difesa e tutela della privacy (D.Lgs. 196/2003, RGPD 2016/679), svolta dal DPO incaricato.

Ai sensi della vigente normativa (D.Lgs. 81/2008 e Accordo Stato Regioni vigente), l'Ente è tenuto ad erogare inoltre la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro compresa la formazione destinata agli addetti al primo soccorso, alla gestione delle emergenze e alla prevenzione incendi, nonché a rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Si rileva che è obbligatoria altresì l'attuazione di adeguata formazione in materia di lavoro agile (art. 14, co. 1, della legge 124/2015, modificato dall'art. 1, lett. e) del DPR 81/2022) e di pianificazione strategica (art. 12 del DPCM n.132/2022).

Riepilogo sintetico 2025

Di seguito un riepilogo sintetico delle principali iniziative formative previste per il 2025, con la precisazione

che per alcuni argomenti indicati potranno essere previsti più interventi formativi.

DESCRIZIONE CONTENUTI DI MASSIMA DELLE INIZIATIVE FORMATIVE

1. Aggiornamento/approfondimento normativa appalti e suo correttivo, applicazioni pratico-operative;
2. Corso per BIM Manager;
3. Formazione per neo assunti e non solo (contabilità, bilancio, diritto amministrativo, risorse umane, appalti, digitalizzazione);
4. Formazione manageriale/soft skill;
5. Innovazioni normative in materia di pensioni;
6. La contrattazione collettiva;
7. Normativa in materia di Valutazioni Ambientali;
8. Ulteriore formazione giuridico- normativa e tecnico-specialistica;
9. Accessibilità e inclusione;
10. Informatica e digitalizzazione;
11. Formazione obbligatoria in tutte le sue declinazioni.

I soggetti del processo formativo

Il ciclo del processo formativo è strutturato in varie fasi presidiate dai soggetti di seguito indicati:

Fasi di attività Ufficio/Soggetto competente

Definizione delle priorità strategiche in ambito formativo/ Settore Finanziario e Personale;

Individuazione del fabbisogno formativo generale/Segretario Generale/Dirigenti;

Rilevazione del fabbisogno formativo individuale/Segretario Generale/Dirigenti/Responsabili/Uffici/Dipendenti;

Programmazione delle azioni formative/ Settore Finanziario e Personale /Segretario Generale/Dirigenti;

Processo formativo: organizzazione, gestione e assistenza/ Settore Finanziario e Personale;

Valutazione della formazione (outcome)/Partecipanti/Responsabili degli Uffici/Dirigenti;

Gestione e monitoraggio del budget/Settore Finanziario e Personale.

Gestione del Piano: flessibilità dei contenuti

Allo scopo di predisporre un documento programmatico il più possibile rispondente alle effettive esigenze, il presente Piano è redatto in conformità ai fabbisogni formativi (generali e specifici) necessari. Essendo uno strumento flessibile, in grado di adeguarsi a future esigenze formative attualmente non programmabili, il presente Piano contempla la possibilità di inserire in itinere ulteriori iniziative formative, determinate da esigenze non prevedibili, idonee a ricollocare le priorità d'anzì definite.

Modalità organizzative e di erogazione dell'offerta formativa

Nella prospettiva della valorizzazione delle professionalità interne, l'Ente potrà valutare la possibilità di avvalersi di personale interno per alcuni interventi formativi, qualora siano presenti significative conoscenze e competenze. In tal senso si rinvia alla disposizione di cui all'art. 55, comma 8, del CCNL 16/11/2022 e si ricorda che il decreto legge 44/2023 e la sua legge di conversione hanno integrato l'articolo 6 del Decreto legge 80/2021 in materia di Piao, prevedendo che le amministrazioni, con riferimento alla formazione (sezione Organizzazione e capitale umano della sottosezione "Piano Triennale dei fabbisogni di personale"), devono indicare gli obiettivi, le risorse e le metodologie per la formazione del personale e "individuano al proprio interno dirigenti e funzionari aventi competenze e conoscenze idonee per svolgere attività di formazione con risorse interne e per esercitare la funzione di docente o di tutor, per i quali sono predisposti specifici percorsi formativi". Un particolare rilievo meritano le modalità di fruizione della formazione, la cui scelta è specificatamente correlata agli obiettivi perseguiti dalle singole azioni formative:

1. lezioni frontali;
2. seminari e workshop (laboratori);
3. training on the job (formazione sul posto di lavoro);
4. web conference (video conferenza) in modalità simultanea o differita;
5. formazione blended (ibrida) con lezioni in conference call e lezioni registrate da usufruire in autonomia.

Si ribadisce che particolare attenzione dovrà essere garantita all'accessibilità alle iniziative formative per tutto il personale.

L'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avviene utilizzando strumenti adeguati per selezionare i più idonei formatori in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi.

La condivisione con i/le colleghi/e delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni dirigente deve sollecitare.

L'Amministrazione prevede corsi di formazione fruibili in modalità FAD asincrona (con attività guidate, videolezioni, podcast, simulazioni, web-based training), in modalità FAD sincrona (con webinar, videoconferenze, web meeting) e, nel caso di necessità specifiche o modalità proposte dagli enti di formazione, in presenza (mediante attività di coaching, mentoring, training on the job).

Il monitoraggio del Piano

Il monitoraggio del presente Piano, sia periodico che consuntivo, permetterà di conoscere lo stato di attuazione dei singoli processi formativi, in modo da evidenziare gli scostamenti tra quanto previsto e quanto invece realizzato.

Da un lato è auspicabile una valutazione del livello di capitalizzazione dell'esperienza formativa da parte dei Dirigenti, così da monitorarne la ricaduta sulla professionalità dei partecipanti.

Dall'altro i feedback da questi ultimi espressi potrebbero far emergere ulteriori bisogni formativi, i quali potrebbero innescare poi un nuovo ciclo di formazione.

Al termine di ogni iniziativa formativa, si potrà prevedere la somministrazione di un questionario (scheda da predisporre), attraverso il quale i partecipanti potranno esprimere il proprio livello di gradimento e la propria percezione dell'utilità e applicabilità degli insegnamenti impartiti alla realtà lavorativa. I dati raccolti verranno analizzati per verificare l'adeguatezza dei programmi proposti e la qualità dei docenti.

Banca dati contenente slide e materiale relativo ai corsi fruiti dai dipendenti

Si prevede che possa rappresentare una prassi utile quella di istituire una banca dati univoca organizzata, dove inserire i materiali dei corsi di formazione usufruiti dalle/dai singoli dipendenti, da mettere a disposizione in condivisione in un'ottica di formazione permanente e diffusa.

Inoltre si realizzerà una newsletter periodica in cui segnalare le occasioni formative a disposizione di tutti i dipendenti.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

L'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" dispone che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive mirato alla "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" all'interno di ciascuna amministrazione.

La pianificazione delle azioni positive rappresenta dunque un'opportunità per delineare un percorso concreto di azioni finalizzate al benessere organizzativo, alla realizzazione del principio di pari opportunità nella gestione delle risorse umane dell'ente e al miglioramento delle politiche di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing o disagio organizzativo.

Poiché il presente Piano triennale delle Azioni Positive 2025/2027 integra l'apposita sezione del PIAO ed è coordinato con i contenuti del DUP Documento Unico di Programmazione del 30/10/2024, del Piano della Performance e del PTPCT Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, diventa parte integrante dell'insieme di azioni strategiche inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

La programmazione delle azioni positive 2025/2027, basata sui principi cardine e sui valori dell'Ente, contribuisce altresì a definire e valutare il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance, previsto dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 che prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere del proprio personale dipendente, tenendo sempre presente l'obiettivo di valorizzare le risorse umane e migliorare la qualità dei servizi erogati.

Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione è ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2 adottata in data 26 giugno 2019. Tale direttiva sottolinea, altresì, il ruolo propositivo e propulsivo delle amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

Dal punto di vista metodologico il Programma triennale delle Azioni Positive 2025/2027 è il risultato di un processo partecipativo interno condiviso con gli organismi e le figure per le pari opportunità della Provincia di Taranto, ovvero con il CUG e la Consigliera di parità provinciale.

Le azioni positive per il triennio 2025/2027, oltre ad essere in continuità con le azioni del triennio precedente, sono state definite basandosi sulla normativa di riferimento e su di una serie di analisi, tra cui la valutazione dell'organico dell'ente e gli esiti del Questionario sul Benessere organizzativo realizzato nel 2024 dal CUG in collaborazione con l'Ufficio Innovazione.

Normativa di riferimento

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, il quale prevede che nelle amministrazioni pubbliche siano garantite le pari opportunità nello sviluppo professionale (art.1), nonché "nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro"(art. 7). In particolare, l'art. 57 stabilisce che le amministrazioni istituiscano un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce e unifica le competenze dei comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (comma 01), e definisce, inoltre, alcune misure che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare per garantire le pari opportunità, tra cui riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, adottare i propri atti regolamentari assicurando le pari opportunità e garantire la partecipazione delle dipendenti alle attività formative adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (comma 1).
- D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna" che all'art. 42 definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità [...] dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro" e stabilisce all'art. 48 che le pubbliche amministrazioni predispongano piani triennali di azioni positive finalizzati a tale scopo.
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 c.d."Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro", che all'art. 28, comma 1, prevede che la valutazione dei rischi di cui all'art. 17 riguardi anche i rischi legati "allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici

- in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro".
- D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", ed in particolare l'art. 8 secondo cui "il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne - tra l'altro - il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità".
 - Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".
 - Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro", che introduce, tra le altre cose, misure volte alla tutela della maternità, rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.
 - Legge 7 agosto 2015, n. 124 che all'art. 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche" fornisce disposizioni in materia di lavoro agile e telelavoro, tra cui la redazione del Piano organizzativo del lavoro agile, nonché la possibilità per le amministrazioni, nei limiti delle risorse disponibili, di stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e a organizzare servizi di supporto alla genitorialità.
 - Direttiva del 2017 n. 3 della Presidenza del Consiglio dei Ministri concernente gli indirizzi per l'attuazione dell'art 14 della legge n. 124/2015 sopra citata, con cui si forniscono linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale dipendente.
 - Direttiva del 26 giugno 2019 n. 2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni indirizzi della direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG.
 - "Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni", adottate in data 7 ottobre 2022 dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Dipartimento delle Pari Opportunità.

- Direttiva del 23 marzo 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza".
- Direttiva del 28 novembre 2023 della Presidenza del Consiglio dei Ministri "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale".
- Direttiva del 29 novembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, recante "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme".

L'ORGANICO AL 31/12/2024

Il personale della Provincia di Taranto è composto da 158 persone, di cui 94 uomini e 64 donne. Dopo un lungo blocco di assunzioni dal 2023 la Provincia di Taranto ha potuto avviare procedure concorsuali per l'acquisizione di nuovo personale in dotazione organica, a sostituzione del grande deflusso di persone andate in pensione per raggiungimento dei limiti anagrafici e/o contributivi.

Dall'analisi dei dati sul personale si possono trarre le seguenti considerazioni:

Età - Rispetto al totale del personale, l'età media è 47.

Posizioni di responsabilità - sei su sei Dirigenti sono di sesso maschile, e l'unica donna è il Segretario Generale. Le Elevate Qualificazioni sono ricoperte più o meno equamente da uomini e donne: su 58 E. Q. 31 sono uomini e 27 sono donne.

Lavoro a distanza - Al 31 dicembre 2024 si rilevano 61 dipendenti che usufruiscono del lavoro a distanza (39 uomini e 22 donne).

Ambiti di intervento

Per il triennio 2025/2027 la Provincia di Taranto conferma i seguenti Ambiti di intervento:

1) BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo: la Provincia di Taranto intende assicurare un buon livello di benessere organizzativo a favore del personale attraverso costanti monitoraggi e la valutazione dello stress lavoro correlato utili a definire azioni di miglioramento, l'incremento della sicurezza sul luogo di lavoro, il potenziamento degli organismi e delle figure per le pari opportunità, l'ascolto attivo del personale, il miglioramento della circolazione delle informazioni di interesse comune e la diffusione interna del nuovo Codice di comportamento del personale della Provincia di Taranto.

2) CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Obiettivo: la Provincia di Taranto continuerà a sostenere e migliorare le proprie politiche di conciliazione a favore del personale attraverso il potenziamento delle forme di flessibilità oraria/misure di conciliazione e la conoscenza di quelle già disponibili, la promozione del lavoro a distanza e la tutela del personale in reinserimento lavorativo dopo assenze prolungate.

3) PROMOZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DELLA CULTURA DI GENERE

Obiettivo: l'Amministrazione provinciale proseguirà anche nel triennio 2025-27 le sue attività di sensibilizzazione interna ed esterna della cultura di genere, delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni e alla violenza attraverso iniziative di Comunicazione istituzionale sia interna che esterna, e attraverso l'applicazione di un linguaggio inclusivo e che valorizza le differenze.

4) FORMAZIONE/AGGIORNAMENTO

Obiettivo: L'Ente garantirà le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione professionale, la diffusione di una cultura della leadership al femminile e il potenziamento della formazione su benessere, cultura di genere e contrasto alla violenza. Si curerà inoltre la promozione di una leadership orizzontale ed inclusiva.

DURATA E MONITORAGGIO DELLE AZIONI PROPOSTE

Il presente piano ha durata triennale, dal 2025 al 2027. Durante tale periodo e con cadenza annuale sarà monitorato lo stato di attuazione del piano in collaborazione con il CUG che, nei suoi compiti propositivi, potrà procedere a formulare un'adeguata proposta per la programmazione delle prossime Azioni Positive. I tempi potranno subire modifiche/adequamenti per esigenze organizzative e, comunque, le azioni dovranno essere realizzate, salvo modifiche definite in vigore del piano, entro il 31/12/2027. Per le iniziative onerose, la realizzazione è condizionata alla disponibilità di risorse finanziarie nel bilancio dell'Ente.

AMBITO DI INTERVENTO 1

BENESSERE ORGANIZZATIVO

OBIETTIVI	AZIONI POSITIVE	INDICATORI	STRUTTURA RESPONSABILE	ANNUALITA'
------------------	------------------------	-------------------	-------------------------------	-------------------

Monitorare il Benessere organizzativo	Somministrazione di Questionario sul Benessere organizzativo	Questionario comprensivo di analisi di genere ed età	CUG e Servizio Informatico	2025/2026/2027
	Altri monitoraggi di cui alla Direttiva 2/2019	Trasmissione al CUG dell'allegato 1 di cui alla Direttiva 2/2019	Ufficio Pari opportunità	2025/2026/2027
Promuovere il benessere psicofisico del personale	Comunicazione interna su tematiche relative a benessere, sicurezza e legalità	Almeno 1 riunione annuale tra i soggetti competenti	Ufficio Pari opportunità	2025/2026/2027
	Agevolazione di segnalazione di condizioni di disagio	Verifica della modalità più idonea a favorire la segnalazione ed eventuale sua implementazione	Servizio Informatico	2025
	Azioni di miglioramento del luogo di lavoro suggerite dal Questionario sul Benessere	Almeno 1 azione	Conferenza dei Dirigenti	2025/2026/2027

AMBITO DI INTERVENTO 2

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

OBIETTIVI	AZIONI POSITIVE	INDICATORI	STRUTTURA RESPONSABILE	ANNUALITA'
Favorire misure concrete per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Diffusione delle misure di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e delle forme di flessibilità disponibili	Aggiornamento pagina intranet dedicata	Servizio Personale	2025/2026/2027
Promuovere il lavoro a distanza	Applicazione del Regolamento sul lavoro a distanza	Accoglimento delle domande di lavoro da remoto (almeno 80% sul totale delle	Dirigenza	2025/2026/2027

		richieste pervenute)		
Tutelare il reinserimento lavorativo dopo assenze prolungate	Azioni di supporto per il rientro del personale assente per periodi prolungati	Attivazione e/o aggiornamento di risorse formative/informative per il proprio personale dipendente durante il periodo di assenza e/o nella fase di rientro	Dirigenza	2025/2026/2027
	Approfondimenti conoscitivi circa il Codice di comportamento del personale	Almeno 1 azione di diffusione del Codice di comportamento	Segretario generale	2025/2026/2027
Migliorare la comunicazione interna	Maggiore circolazione delle informazioni di interesse comune in particolare sulla sicurezza gli strumenti di programmazione e generale	Almeno una riunione interna ogni anno con tutto il personale	dirigenza	2025/2026/2027
		Almeno due riunioni interne di ciascuna dirigenza sui propri obiettivi di performance e sui risultati raggiunti	dirigenza	2025/2026/2027
Promuovere gli organismi e le figure per la pari opportunità	Migliorare la conoscenza dei ruoli degli organismi e delle figure per le pari opportunità dell'ente	Almeno una azione di comunicazione per anno	Ufficio stampa e Ufficio pari opportunità	2025/2026/2027
	Coinvolgimento del CUG attraverso la sua funzione consultiva prevista dal punto 3.6 della direttiva 2/2019	Richiesta di pareri CUG su azioni di riorganizzazione, piani di formazione, forme di flessibilità e conciliazione, criteri di valutazione	Servizio Personale e Dirigenza	2025/2026/2027

AMBITO DI INTERVENTO 3

PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE

OBIETTIVI	AZIONI POSITIVE	INDICATORI	STRUTTURA RESPONSABILE	ANNUALITA'
Sensibilizzazione della cultura di genere, sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni e alla violenza	Iniziative di comunicazione istituzionale, sia pubbliche che interne, su cultura di genere, pari opportunità e contrasto alle discriminazioni e alla violenza	Almeno 1 iniziative per anno, di cui una nel 2025 sul concetto di "discriminazione"	Ufficio Pari Opportunità	2025/2026/2027
Sensibilizzazione della cultura di genere, sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni e alla violenza	Iniziative di comunicazione istituzionale, sia pubbliche che interne, su cultura di genere, pari opportunità e contrasto alle discriminazioni e alla violenza	Soddisfacimento delle richieste di collaborazioni e patrocinii richiesti da altri Enti, associazioni e altri soggetti (almeno l'80% delle richieste pervenute)	Ufficio Presidenza	2025/2026/2027
		Almeno 1 azione per anno di diffusione della programmazione delle azioni positive per le pari opportunità	Ufficio Pari opportunità	2025/2026/2027

AMBITO DI INTERVENTO 4

FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

OBIETTIVI	AZIONI POSITIVE	INDICATORI	STRUTTURA RESPONSABILE	ANNUALITA'
Garantire le pari opportunità in materia di	Rilevazione delle necessità formative	Almeno 1 azione di coinvolgimento del personale nella	Ufficio di Supporto al Nucleo di	2025/2026/2027

formazione, di aggiornamento e di riqualificazione personale	anche attraverso il coinvolgimento del personale	rilevazione delle necessità formative	valutazione	
--	--	---------------------------------------	-------------	--

PIANO LAVORO AGILE

Una nuova modalità “agile” di organizzazione del lavoro per la Provincia di Taranto.

Oggi la modalità di organizzazione del lavoro agile non si configura più come una sperimentazione ma, al contrario, come una modalità ordinaria di lavoro funzionale alla creazione del “valore pubblico”. L’intento di tale modalità lavorativa è quello di focalizzare l’attenzione sulla qualità e sul contenuto sostanziale dell’attività svolta anziché sull’aspetto formale della mera presenza del dipendente in ufficio.

Il lavoro agile è disciplinato dalla contrattazione collettiva (CCNL comparto 16/11/2022 e CCNL dirigenti 16/7/2024) che ne definisce le caratteristiche necessarie ed il suo armonioso utilizzo nelle pubbliche amministrazioni, regolato da accordi individuali che calano nel dettaglio obiettivi e modalità ad personam dello svolgimento della prestazione lavorativa.

Obiettivo è quello di rilanciare e stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento della Provincia di Taranto con la precipua finalità di incrementare l’efficacia dell’azione amministrativa, la produttività e l’orientamento dei risultati, garantendo una più agevole conciliazione tra le esigenze dei tempi di vita delle lavoratrici e dei lavoratori e quelle organizzative dell’Ente, consentendo allo stesso tempo sia la qualità dei servizi erogati sia un rinnovato equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Pertanto, la Provincia di Taranto riconosce nel lavoro agile un ottimo strumento in termini di flessibilità organizzativa e anche di possibile riduzione e/o contenimento dei costi di gestione (strumentazione, locali, sedi di lavoro, ecc.), oltre a rappresentare un’efficace modalità di lavoro orientata al miglioramento e all’innovazione.

Se da un lato esso, infatti, consente un buon bilanciamento tra lavoro e vita personale, dall’altro rappresenta anche uno strumento fondamentale di spinta verso la ricerca continua di digitalizzazione, la riduzione dell’impatto ambientale, il miglioramento della competitività e

dell'innovazione dei servizi pubblici, ben allineandosi quindi al mutato quadro generale europeo e nazionale di riforma e innovazione di questi anni.

In tal senso, con decreto del Presidente della Provincia n.82 dell'8/10/2024 è stato adottato il primo Regolamento avente ad oggetto la disciplina del lavoro agile della Provincia di Taranto. Il tutto anche al fine di rendere maggiormente attrattiva l'Amministrazione Provinciale in considerazione dell'imponente processo di rinnovamento e ricostituzione del capitale umano mediante le procedure assunzionali in corso.

Ciò premesso, la Provincia di Taranto intende, pertanto, perseguire con l'introduzione della modalità agile del lavoro i seguenti obiettivi principali:

- superare la gestione emergenziale e individuare il lavoro agile quale modalità ordinaria di lavoro secondo la vigente disciplina;
- diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone;
- sviluppare una organizzazione del lavoro orientata ai risultati, utilizzando obiettivi che siano misurabili in termini di efficacia ed efficienza, ed anche misurabili nel tempo;
- rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- sviluppare le competenze di guida e coordinamento da parte dei responsabili e di responsabilizzazione individuale rivolta al raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere la creazione di gruppi di lavoro orientati alla produttività, alla collaborazione e alla fiducia, in grado di gestire correttamente i tempi di lavoro proprie del gruppo;
- promuovere l'inclusione lavorativa dei dipendenti, anche di quelli in situazione di fragilità. In tale senso la Corte di Cassazione con la sentenza n. 605/2025 ha sancito l'obbligo per il datore di lavoro di concedere lo smart working al lavoratore in condizione di disabilità anche in assenza di accordo, purché la mansione da svolgersi non sia per sua natura incompatibile con lo smart working.;
- sviluppare un modello organizzativo di svolgimento dell'attività in lavoro agile ma con maggiore flessibilità, che possa venire incontro alle esigenze dei lavoratori ma che sia funzionale anche all'organizzazione e allo sviluppo dei servizi;

- promuovere e diffondere le tecnologie digitali e sviluppare la reingegnerizzazione dei flussi di lavoro;
- razionalizzare le risorse strumentali e le relative spese;
- riprogettare gli spazi di lavoro;
- riduzione dell'impatto ambientale delle attività lavorative, in particolare mediante la riduzione degli spostamenti tra residenza del dipendente e sede lavorativa e quindi anche delle fonti di inquinamento dell'ambiente nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza;
- contribuire allo sviluppo sostenibile della Provincia di Taranto.

Tuttavia, la modalità ordinaria di lavoro agile che entra a regime nella Provincia di Taranto va confrontata oggi con la totalità dei dipendenti dell'Ente e con altre forme di conciliazione e di flessibilità, nonché con la necessità della permanenza di alcune posizioni di lavoro per le quali non è possibile attivare la modalità di lavoro agile.

In particolare, non rientrano nelle attività che possono essere svolte in lavoro agile, neppure a rotazione, quelle legate ad una necessaria presenza in servizio e quindi in particolare relative al:

- personale della Polizia Provinciale impegnato nei servizi da rendere necessariamente in presenza sul territorio;
- personale tecnico addetto a sopralluoghi e ispezioni da rendere necessariamente in presenza sul territorio;
- personale assegnato a servizi che richiedono presenza per controllo accessi (uscieri) nonché il personale addetto alle mansioni di autista.

In termini operativi, l'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria, la sua autorizzazione necessita di una valutazione organizzativa da parte del Dirigente del dipendente.

In tal senso, è autorizzabile per tutti i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale, determinato o indeterminato, senza alcuna distinzione di genere ed è attivato a seguito della sottoscrizione dell'accordo individuale di lavoro su istanza del dipendente. Al personale di ruolo è equiparato il personale proveniente da altre amministrazioni in posizione di comando, cointerino o altro analogo istituto.

Nel rispetto della funzionalità e della organizzazione delle attività e dei servizi, nell'accordo individuale di lavoro sono anche indicate le giornate di lavoro agile. Le modifiche sono possibili attraverso l'integrazione dell'accordo individuale.

La prestazione può essere eseguita in modalità agile quando sussistono le seguenti condizioni:

- a) è possibile delocalizzare almeno in parte le attività assegnate al dipendente senza che sia necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- b) lo svolgimento della prestazione in modalità agile non pregiudica in alcun modo la qualità dei servizi erogati all'utenza;
- c) sono disponibili le strumentazioni tecnologiche idonee a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- d) lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile risulta coerente con le esigenze organizzative e funzionali dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato;
- e) l'adeguata rotazione del personale autorizzato al lavoro in modalità agile, evitando la contestuale assenza di tutti i dipendenti;
- f) il dipendente gode di autonomia operativa con possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati;
- g) la stipula dell'accordo individuale di cui all'art. 18, comma 1, della legge n. 81 del 27 maggio 2017;
- h) è possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati.

La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta nell'ambito delle ore di lavoro giornaliere e settimanali stabilite dal CCNL e dalle disposizioni dell'Ente, e nel rispetto del diritto alla disconnessione ed alla pausa nel rispetto di quanto previsto dal Ccnl.

Ai fini del calcolo dell'orario di lavoro settimanale, la giornata di lavoro agile è considerata equivalente a quella svolta presso la sede di servizio. Pertanto, nel giorno di lavoro da remoto la durata della prestazione del dipendente corrisponde a quella prevista dal suo orario di lavoro.

L'attività lavorativa sarà svolta dal dipendente presso la propria residenza o domicilio con comunicazione al Dirigente del Settore di appartenenza ed al Settore Finanziario e Personale, nel rispetto di quanto indicato nell'informativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro e ferma l'osservanza

delle prescrizioni in materia di protezione della rete e dei dati, affinché non sia pregiudicata la tutela del lavoratore e la riservatezza dei dati di cui dispone per ragioni d'ufficio.

La modalità di lavoro agile non modifica il potere direttivo e di controllo del Datore di lavoro, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa presso i locali aziendali. Il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali si espliciterà, inoltre, attraverso la verifica della documentazione prodotta e dei risultati ottenuti.

Il Dirigente organizza in modo flessibile l'attività del Settore cui è preposto lasciando invariati i servizi all'utenza e l'organizzazione interna. A tal fine, il lavoro agile è programmato mediante la rotazione del personale, al fine di garantire il puntuale andamento delle attività.

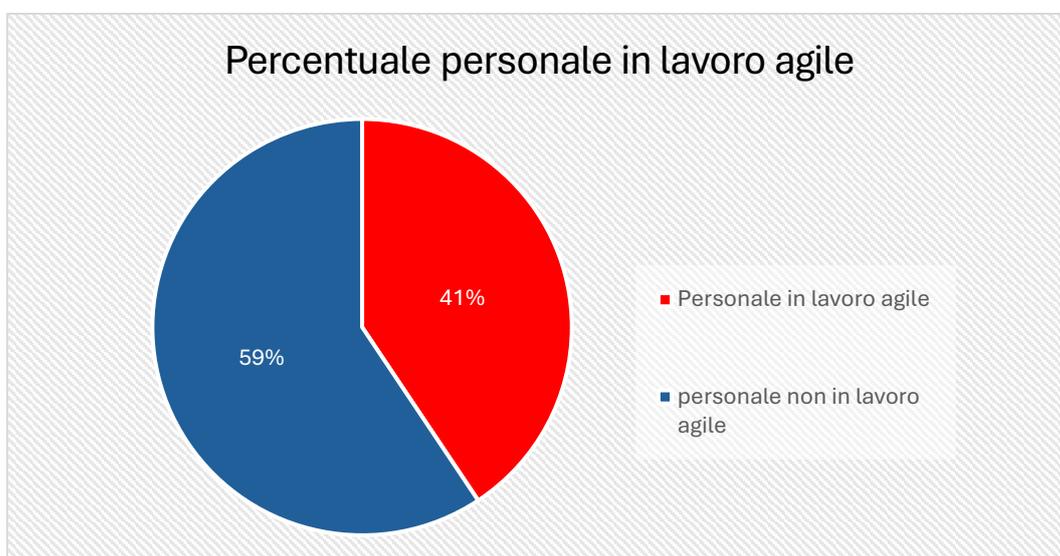
Nell'accordo individuale sono definiti:

1. gli obiettivi;
2. i destinatari;
3. la durata dell'accordo;
4. il numero dei giorni settimanali e i giorni specifici individuati per lo svolgimento della prestazione in modalità agile;
5. i criteri e condizioni generali per l'applicazione del lavoro agile;
6. le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa agile;
7. i criteri di priorità e procedura di accesso al lavoro agile;
8. le fasce di contattabilità e diritto alla disconnessione;
9. i supporti tecnologici da utilizzare in relazione alla specifica attività lavorativa;
10. gli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro e trattamento dati.

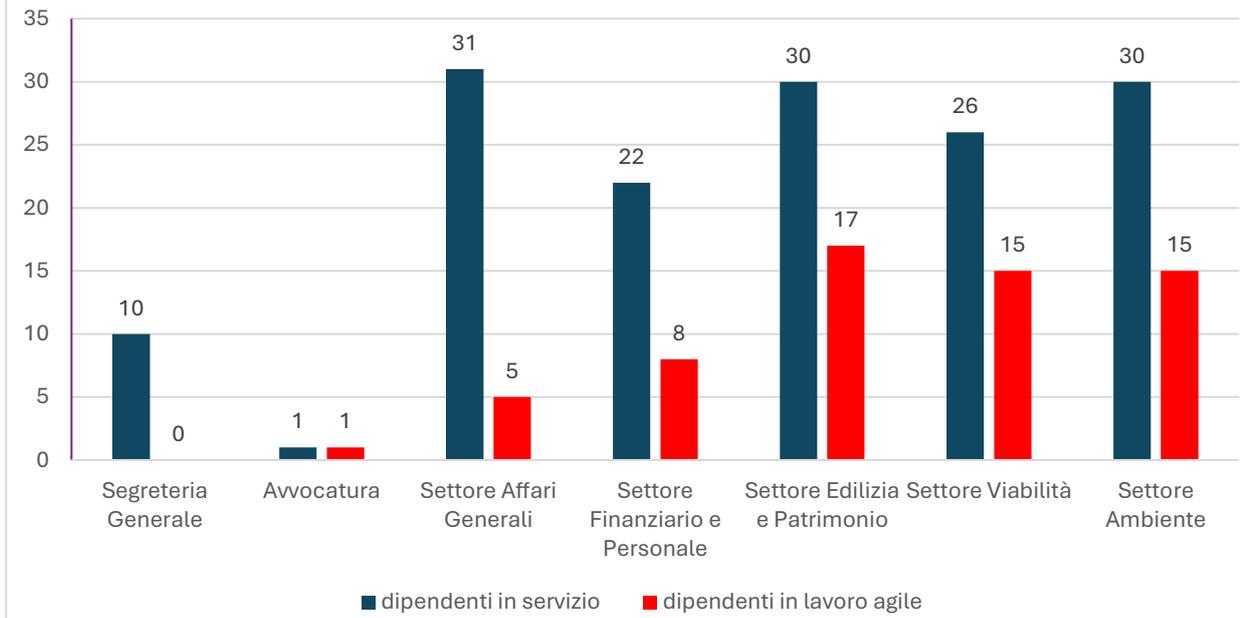
L'introduzione del lavoro agile si pone per la Provincia di Taranto in una concezione del lavoro orientata sul perseguimento dei risultati. Il sistema di misurazione e valutazione della performance della Provincia di Taranto è caratterizzato da una mappatura di tutte le attività svolte all'interno dell'Ente che sono ricondotte attraverso uno schema gerarchico a obiettivi di livello via via superiore, arrivando al livello strategico. A tutti i dipendenti sono assegnati obiettivi riconducibili al ciclo della performance illustrato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance con lo scopo principale di coinvolgere le persone negli obiettivi strategici dell'Amministrazione, di valorizzare le competenze professionali e di responsabilizzare i collaboratori verso obiettivi misurabili e verso una maggiore delega e autonomia nell'organizzazione delle proprie attività.

Alla luce di quanto sopra, l'attuazione del lavoro agile non si configura quale attività a sé stante, ma rappresenta una modalità per raggiungere gli obiettivi assegnati. A tutti i dipendenti sono assegnati ogni anno tali specifici obiettivi e attività e su questi sono valutati. Vengono, inoltre, valutate annualmente le competenze di tutto il personale, sia in termini di programmazione e coordinamento per i responsabili, sia in termini di competenze organizzative e competenze digitali, anche finalizzate al lavoro agile.

Alla data del 31 dicembre 2024 la prestazione lavorativa in modalità agile risulta svolta nella Provincia di Taranto da 61 lavoratori sui 150 in servizio, pari ad una percentuale del 40,66%.



NUMERO DIPENDENTI IN LAVORO AGILE AL 31 DICEMBRE 2024





**PROVINCIA DI
TARANTO**

PIAO
2025 - 2027

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

MONITORAGGIO

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

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