



PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

Medaglia d'oro al Valor Militare per attività partigiana

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027



Approvato con decreto presidenziale n. del



INDICE PIAO 2025-2027 - PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	pag. 3
SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA	pag. 7
1.1 L'identità della Provincia di Ascoli Piceno	
1.2 L'analisi di contesto esterno	
1.3 La struttura economico – produttiva	
SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	pag. 14
2.1 Sottosezione Valore Pubblico	
2.2 Sottosezione Performance	
2.3 Sottosezione Azioni Positive	
2.4 Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza	
SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	pag. 69
3.1 Struttura Organizzativa	
3.2 Organizzazione del lavoro	
3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale	
SEZIONE 4 – MONITORAGGIO	pag. 82

PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il presente documento contiene il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, la cui attuazione è prescritta nel decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, al fine di rafforzare la capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano di cui sopra, in particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del decreto legge prima richiamato, deve contenere:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, , prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultra sessantacinquenni e dei cittadini con disabilità
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

In particolare l'art.6 del Decreto Legge 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto l'obbligo di redazione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione

(PIAO) per tutte le Amministrazioni con più di 50 dipendenti (in forma semplificata per le altre) in cui sono esplicitate le seguenti finalità del PIAO sono:

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

In esso, vengono esplicitati gli obiettivi che l'Ente sviluppa per la creazione del valore pubblico inteso come incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese. In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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

Il Piano, di durata triennale, è soggetto ad aggiornamento annuale e si configura quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. Esso è funzionale all'attuazione del PNRR ed assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare per la Provincia di Ascoli Piceno:

- Il Piano della Performance
- Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza
- Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale
- Il Piano delle Azioni positive.

La sfida operativa è rappresentata dalla capacità del PIAO di strutturarsi come strumento di effettiva semplificazione. Un modello che non deve costituire ciò che nella pratica internazionale viene contemplato come ulteriore *layer of bureaucracy*, ovvero un adempimento formale aggiuntivo entro il quale i precedenti piani vanno semplicemente a giustapporsi sovrapponendo l'ulteriore onere – *layer*, appunto – di ricomporli nel più generale PIAO.

Al contrario, nella ratio del legislatore, il PIAO costituisce uno strumento unitario, “integrato”, che sostituisce i piani del passato e li “metabolizza” in uno strumento nuovo e omnicomprensivo, *crosscutting*, che consenta un'analisi a 360 gradi dell'amministrazione e di tutti i suoi obiettivi da

pianificare. Pertanto, il PIAO si pone nei confronti dei piani preesistenti come uno strumento di riconfigurazione e integrazione necessariamente progressiva e graduale¹

Il PIAO è costituito tre sezioni, suddivise ulteriormente in sottosezioni. La prima si apre con una scheda anagrafica di presentazione dell'Ente, la seconda sezione è incentrata sul Valore pubblico, la performance e l'anticorruzione, mentre la terza è dedicata all'Organizzazione e al Capitale umano. Spetta, inoltre, al Piano articolare e modalità di monitoraggio.

Il PIAO provinciale è deliberato in coerenza e tenendo conto dei seguenti provvedimenti:

- deliberazione n.15 del 10/7/2024 del Consiglio per l'applicazione ope legis della procedura prevista dal combinato disposto di cui agli artt. 243-quater, comma 7, TUEL e 6, comma 2, D.Lgs. n. 149/20110";
- Linee programmatiche di mandato 2021 – 2025 aggiornate “Programma di Governo di Area Vasta” recanti gli indirizzi strategici per la definizione dei documenti di programmazione politica e gestionale approvate con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 30 del 29.10.2024;
- Documento Unico di Programmazione 2025/2027, ipotesi di Bilancio stabilmente riequilibrato 2025/2027 approvati con Delibera di Consiglio Provinciale n. 3 del 10/04/2025 e inviati alla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali.

Il PIAO rappresenta pertanto lo strumento attraverso il quale si attua la programmazione in modo integrato delle performance attese e delle misure di gestione dei rischi corruttivi a partire dalla cura della salute organizzativa e professionale dell'Ente, organica alle strategie di creazione, sviluppo e protezione del Valore Pubblico.

Oltre alla struttura del PIAO la norma identifica le tematiche su cui la pubblica amministrazione deve opera: qualità e trasparenza, semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, trasparenza e contrasto alla corruzione, piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, gestione del capitale umano e modalità di sviluppo organizzativo finalizzate a valorizzare e qualificare il personale.

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

¹ In questi termini, Consiglio di Stato - Sezione Consultiva per gli Atti Normativi, Adunanza di Sezione del 8 febbraio 2022 e del 17 febbraio 2022, parere n. 506/2022.

Fig. 1 – Iter di predisposizione del Piao



Fonte: E. Deidda Gagliardo, R. Saporito – Il Piao come strumento di programmazione integrata per la creazione di valore pubblico – rivista italiana di Public Management Vol. 4 n. 2 / 2021

Il presente lavoro si basa inoltre sui seguenti riferimenti metodologici ed istituzionali:

Direttive e Linee Guida di provenienza esterna:

- Linee Guida del Dipartimento della Funzione pubblica in tema di performance 2017-2021;
- Linee programmatiche per la PA: un nuovo alfabeto per la PA (marzo 2021);
- Linee Guida DFP sulla “Parità di Genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni” (ottobre 2022);
- Determinazioni e orientamenti A.N.A.C. in materia anticorruzione Piano Nazionale Anticorruzione - Aggiornamento 2023;
- Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” (marzo 2023);
- Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle Amministrazioni Pubbliche (luglio 2022);
- Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” (23 marzo 2023);
- Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione “Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale” (novembre 2023);
- Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti (14 gennaio 2025).

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA



Provincia di Ascoli Piceno

Medaglia d'oro al valor militare per attività partigiana

Figura 1.1 - Mappa Provincia di Ascoli Piceno per Comuni



Presidente Sergio Loggi

Sede legale: Piazza Simonetti, 36 - 63100 Ascoli Piceno

Codice fiscale: 01116550441

Numero dipendenti a tempo indeterminato al 01 gennaio 2025: 116

Numero abitanti al 1 gennaio anno 2025: 200.400

Telefono: Centralino 0736/2771

Sito internet: www.provincia.ap.it

PEC: provincia.ascoli@emarche.it

1.2 L'identità della Provincia di Ascoli Piceno

1.2.1 Gli organi di governo

La disciplina delle Province, definite enti di Area Vasta, è espressamente qualificata come transitoria, nelle more della riforma costituzionale del Titolo V e delle relative norme di attuazione. Sono organi delle "nuove" Province:

- a) il Presidente della Provincia;
- b) il Consiglio Provinciale;
- c) l'Assemblea dei Sindaci.

Il Presidente della Provincia ha la rappresentanza dell'ente, convoca e presiede il Consiglio Provinciale e l'Assemblea dei Sindaci, sovrintende al funzionamento degli uffici. E' eletto, in via indiretta, dai sindaci e dai consiglieri dei comuni della provincia. Il Presidente resta in carica quattro anni, ma è prevista la decadenza automatica in caso di cessazione dalla carica di sindaco.

PRESIDENTE DELLA PROVINCIA

Carica	Nome	In carica dal
PRESIDENTE	Sergio Loggi	18.12.2021

Il Consiglio Provinciale è composto dal Presidente della Provincia e da un numero di consiglieri variabile in base alla popolazione. Svolge funzioni di indirizzo e controllo, approva regolamenti, piani, programmi e approva o adotta ogni altro atto ad esso sottoposto dal Presidente della Provincia; ha potere di proposta dello statuto e poteri decisori finali per l'approvazione del bilancio. Il Consiglio Provinciale è organo elettivo di secondo grado e dura in carica 2 anni; hanno diritto di elettorato attivo e passivo i sindaci e i consiglieri dei comuni della provincia.

CONSIGLIO

Carica	Nome	In carica dal
Consigliera	Di Micco Manuela	29.09.2024
Consigliera	Gagliardi Germana	29.09.2024
Consigliere	Micozzi Gino	29.09.2024
Consigliera	Pennacchietti Barbara	29.09.2024
Consigliere	Piunti Pasqualino	29.09.2024
Consigliere	Riccio Antonio	29.09.2024
Consigliere – Vice Presidente	Rocchi Alessandro	29.09.2024
Consigliere	Romani Massimo	29.09.2024

Consigliere	Silvestri Serena	29.09.2024
Consigliere	Tonelli Daniele	29.09.2024

L'Assemblea dei Sindaci è composta dai sindaci dei comuni della provincia. È competente per l'adozione dello statuto e ha potere consultivo per l'approvazione dei bilanci; lo statuto può attribuirle altri poteri propositivi, consultivi e di controllo.

1.1 Gli organi tecnici

a) **Segretario Generale.** Svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico - amministrativa nei confronti degli organi dell'ente. Partecipa con funzioni consultive alle riunioni del Consiglio e cura la verbalizzazione degli atti.

b) **Dirigenti.** Spetta ai Dirigenti la direzione dei Servizi e degli Uffici, la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica, nell'ambito della divisione tra compiti politici di indirizzo e controllo, e compiti di gestione. I Dirigenti sono responsabili della correttezza amministrativa, della efficienza e dei risultati della gestione.

c) **Collegio dei Revisori dei Conti.** Collabora con l'organo consiliare ed esprime pareri sui vari documenti contabili dell'Ente. Vigila sulla regolarità contabile, finanziaria ed economica della gestione.

1.3 L'analisi di contesto esterno

1.3.1 Inquadramento demografico e socio-economico

Il territorio della provincia di Ascoli Piceno comprende 33 comuni, per una superficie totale di 1228 km². Confina a nord con la provincia di Fermo, a est è bagnata dal mare Adriatico, a sud confina con la provincia di Teramo (Abruzzo), a sud-ovest con la provincia di Rieti (Lazio), a ovest con la provincia di Perugia (Umbria) e a nord-ovest con la provincia di Macerata. Il territorio si presenta prevalentemente collinare e montuoso con le zone pianeggianti concentrate sulla fascia costiera.

Tab. 1.3.1 Superficie e altimetria per singolo comune della provincia di Ascoli Piceno

Comune	Altitudine Centro principale	Range altitudini delle località		Superficie totale
	m s.l.m.	MIN (m s.l.m.)	MAX (m s.l.m.)	km ²
Acquasanta Terme	392	242	2.053	138
Acquaviva Picena	341	44	341	21
Appignano del Tronto	194	91	486	23
Arquata del Tronto	777	498	2.425	92
Ascoli Piceno	154	22	1.110	158
Carassai	365	87	376	22
Castel di Lama	201	58	234	11
Castignano	475	163	730	39
Castorano	280	54	306	14
Colli del Tronto	168	22	185	6
Comunanza	448	386	879	54
Cossignano	400	123	401	15
Cupra Marittima	4	0	256	17
Folignano	319	120	454	15
Force	689	266	824	34
Grottammare	4	0	287	18
Maltignano	307	49	310	8
Massignano	254	0	296	16
Monsampolo del Tronto	158	16	198	15
Montalto delle Marche	513	128	580	34
Montedinove	561	232	580	12
Montefiore dell'Aso	409	40	409	28
Montegallo	870	419	2.475	48
Montemonaco	988	610	2.480	68
Monteprandone	273	1	283	26
Offida	293	65	441	50
Palmiano	550	353	773	13
Ripatransone	492	28	492	74
Roccafluvione	299	205	1.131	61
Rotella	395	254	1.104	27
San Benedetto del Tronto	4	0	282	25
Spinetoli	177	22	207	13
Venarotta	421	176	754	30
TOTALE PROVINCIA		0	2.480	1.228

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT

1.3.2 Le dinamiche demografiche

Dai dati ISTAT la popolazione residente nella provincia di Ascoli Piceno al 1° gennaio 2025 risulta di **200.400** abitanti proseguendo, seppur, in maniera meno marcata, il trend di diminuzione riscontrato nelle precedenti rilevazioni. La densità abitativa media del territorio si attesta a 163 abitanti/km², in flessione di una unità rispetto all'anno 2024. Va evidenziato che la densità abitativa sul territorio continua ad essere molto variabile con 10 comuni inferiori a 50 abitanti/km² e 12 aventi densità abitativa maggiore della media provinciale. I comuni costieri di San Benedetto del Tronto e Grottammare continuano a presentare le densità più elevate rispettivamente pari a 1.850 ab/km² e 900 ab/km². Dalla tabella si osserva che i comuni con densità abitativa più elevata si collocano lungo la costa e nel primo entroterra. La quasi totalità dei Comuni mostra una lieve o più significativa flessione della popolazione residente mentre risultano in controtendenza i Comuni di: Grottammare, Monteprandone, Ripatransone e San Benedetto del Tronto che mostrano un contenuto aumento del numero di abitanti.

Tab. 1.3.2 – Popolazione, superficie e densità abitativa al 1° gennaio 2025

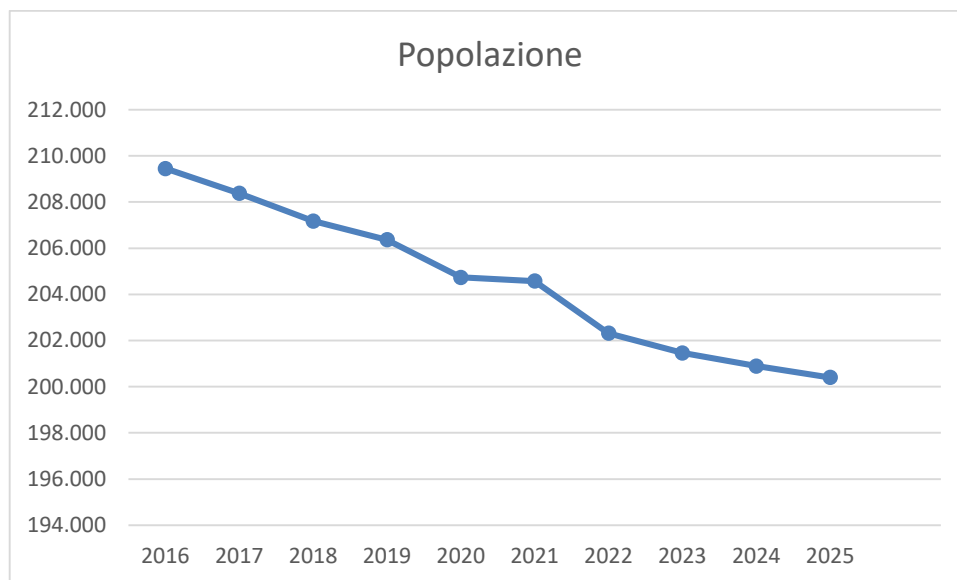
Comune	Popolazione residente	Maschi	Femmine	Superficie territoriale	Densità abitativa
	abitanti			km ²	ab/km ²
Acquasanta Terme	2.422	1224	1.198	138,06	18
Acquaviva Picena	3.587	1.764	1.823	20,90	172
Appignano del Tronto	1.631	795	836	22,99	71
Arquata del Tronto	925	473	452	92,56	10
Ascoli Piceno	45.310	22.028	23.282	160,51	282
Carassai	997	501	496	22,31	45
Castel di Lama	8.388	4.135	4.253	10,97	765
Castignano	2.528	1.260	1.268	38,90	65
Castorano	2.257	1.123	1.134	14,08	160
Colli del Tronto	3.656	1.825	1.831	5,94	615
Comunanza	2.895	1.470	1.425	54,07	54
Cossignano	865	415	450	15,06	57
Cupra Marittima	5.351	2.600	2.751	17,19	311
Folignano	8.705	4.353	4.352	14,77	589
Force	1.091	552	539	34,20	32
Grottammare	15.901	7.635	8.266	17,66	900
Maltignano	2.185	1.067	1.118	8,16	268
Massignano	1.575	819	756	16,39	96
Monsampolo del Tronto	4.387	2.200	2.187	15,49	283
Montalto delle Marche	1.836	860	976	34,10	54
Montedinove	444	247	197	11,89	37
Montefiore dell'Aso	1.931	940	991	28,08	69
Montegallo	391	217	174	48,59	8
Montemonaco	524	262	262	67,52	8
Monteprandone	13.060	6.529	6.531	26,38	495
Offida	4.576	2.222	2.354	49,21	93
Palmiano	153	68	85	12,54	12
Ripatransone	4.164	2.089	2.075	74,16	56
Roccafluvione	1.831	936	895	60,80	30
Rotella	785	399	386	27,17	29
San Benedetto del Tronto	47.019	22.325	24.694	25,41	1.850
Spinetoli	7.149	3.513	3.636	12,41	576
Venarotta	1.881	940	941	30,03	63
TOTALE PROVINCIA	200.400	97.786	102.614	1.228,23	163

Fonte: NS. elaborazioni su dati ISTAT

Fig. 1.3.1 - Evoluzione della popolazione nella provincia di Ascoli Piceno dal 2016 al 2025

Anno	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025*
Popolazione	209.450	208.377	207.179	206.172	204.738	204.575	202.317	201.462	200.897	200.400

* Popolazione al 01 gennaio



Dal 2016 al 1° gennaio 2025 (data ultima rivelazione utilizzata nel presente documento di programmazione), la popolazione della provincia di Ascoli Piceno risulta in costante e significativa diminuzione. Il trend risente degli eventi sismici del 2016 e della pandemia da Covid-19 nel 2020. Da evidenziare che la discesa demografica tra il 2023 e il 2024 appare più contenuta e stazionaria con una curva discendente che tende ad appiattirsi sopra la soglia dei 200mila abitanti.

Per una rappresentazione più sistematica degli elementi che caratterizzano queste dinamiche i comuni sono stati raggruppati in classi omogenee individuate (sulla base dei dati di popolazione del gennaio 2025) secondo le seguenti fasce:

- Comuni di piccole dimensioni (con meno di 1.000 abitanti residenti)
- Comuni di medio-piccole dimensioni (tra 1.000 e 5.000 abitanti residenti)
- Comuni di medie dimensioni (tra 5.000 e 20.000 abitanti residenti)
- Comuni di grandi dimensioni (tra 20.000 e 50.000 abitanti residenti)

Tab. 1.3.3 - Caratterizzazione demografica dei Comuni della provincia di Ascoli Piceno al 01 gennaio 2025 e densità abitativa per Classi omogenee

Classe omogenea	Comuni		Abitanti		Superficie totale (Km ²)	Densità abitativa (ab/km ²)
	n.	%	n.	%		
Ab<1.000	8	24,2%	5.084	2,5	297,64	17
1.000≤Ab<5.000	17	51,5%	44.433	22,2	645,56	69
5.000≤Ab<20.000	6	18,2%	58.554	29,2	99,38	589
20.000≤Ab<50.000	2	6,1%	92.329	46,1	185,41	498

TOTALE	33	100%	200.400	100%	1.228	163
---------------	-----------	-------------	----------------	-------------	--------------	------------

Fonte: N.S. elaborazioni dati ISTAT.

Dalla tabella sopra riportata si riscontra che circa la metà (51,5%) della popolazione della provincia di Ascoli Piceno si concentra nella fascia dei comuni medio-piccoli, ossia quelli con abitanti compresi tra i 1000 e 5000. A questa classe appartengono, infatti, 17 comuni che presentano una densità abitativa media (69 ab/km abitanti). Rispetto al 2024 non si riscontrano variazioni della densità abitativa nell'area territoriale interessata.

Oltre il 24% della popolazione risulta distribuito nella classe dei comuni molto piccoli <1000 abitanti mentre il 18% circa è residente nei comuni cosiddetti medi (tra i 5.000 e i 20.000 abitanti). Il restante 6% della popolazione si concentra nei due Comuni più grandi del territorio, ossia Ascoli Piceno e San Benedetto del Tronto.

Entrando più nel dettaglio dei dati a disposizione, si osserva che alla classe di comuni con meno di 1.000 abitanti, appartengono 8 comuni che coprono complessivamente una superficie di quasi 300 km² con una densità abitativa che si attesta sui 17 ab/km². I comuni di media grandezza, con una popolazione cioè compresa tra i 5.000 e i 20.000 mila abitanti, sono 6 e presentano una densità media abitativa più alta sul territorio (589 ab/km²).

1.4 La struttura economico-produttiva

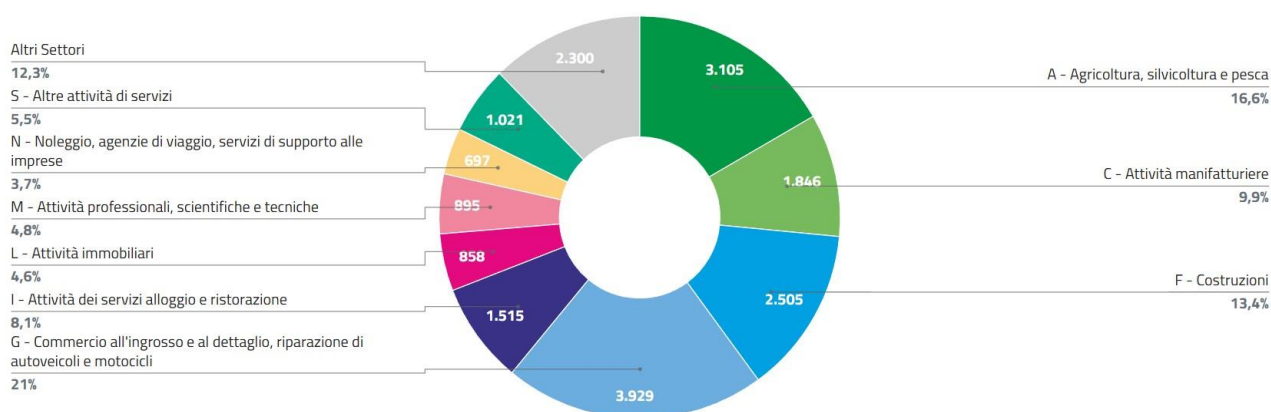
Tab. 1.4.1 – Imprese per settore di attività economica al 31.12.2024

	Attive	Iscritte	Cancellazioni
A- Agricoltura, Silvicultura e Pesca	3.105	88	240
B- Estrazione Minerali da cave e miniere	12	0	3
C- Attività Manifatturiere	1.846	64	221
D- Fornitura Energia Elettrica Gas, Aria Condizionata	110	1	5
E- Fornitura Acqua; Reti fognarie, Gestione rifiuti e risanamento	55	0	2
F- Costruzioni	2.505	98	214
G- Commercio ingrosso e dettaglio; Riparazione autoveicoli, Motocicli	3.929	107	510
H- Trasporto e magazzinaggio	453	3	61
I- Attività Servizio Alloggio e ristorazione	1.515	20	261
J- Servizi di informazione e comunicazione	538	33	54
K- Attività finanziarie e assicurative	441	22	36
L- Attività immobiliari	858	8	54
M- Attività professionali, Scientifiche tecniche	895	54	68
N- Noleggio, Agenzie viaggio, Servizi di supporto alle imprese	697	40	72
O- Amministrazione pubblica e difesa; associazione sociale	1	0	0
P- Istruzione	112	5	4
Q- Sanità e assistenza sociale	149	4	10
R- Attività artistiche, Sportive, Intrattenimento e divertimento	423	4	33
S- Altre attività di servizi	1.021	18	70
X- Imprese non classificate	16	539	254
Totale Ascoli Piceno	18.671	1.109	2.170
Marche	131.028	7.582	15.364

Fonte: Camera di Commercio delle Marche

Dalla tabella sopra riportata si osserva che le cancellazioni superano di gran lunga le iscrizioni con significative differenze riguardanti le varie attività economiche in cui è articolata la struttura produttiva provinciale. Il maggior numero di cancellazioni pari ad oltre 500 si riscontrano nel settore del commercio, comparto tradizionalmente soggetto a grande dinamicità e cambiamenti. Da rilevare tuttavia, che rispetto alla situazione dell'anno precedente, il numero delle cancellazioni è diminuito a dimostrazione di una situazione meno incerta. Importante è anche il dato concernente il settore delle costruzioni con 214 cancellazioni a fronte delle quasi 100 nuove iscrizioni. Si osserva che il settore relativo alle imprese non classificate continua a presentare il maggior numero di iscrizioni (539) più del doppio rispetto alle cancellazioni (524).

Fig. 1.3.2 Composizione Attività Economiche provincia di Ascoli Piceno al 31.12.2024



Fonte: Camera di Commercio delle Marche

Dalla figura sopra riportata si osserva che il maggior numero di imprese si concentra nel settore del Commercio con quasi 4mila aziende seguito dal comparto Agricoltura, Silvicoltura e Pesca con circa 3100 imprese. Ad una lettura complessiva dei dati 2024 si evince che oltre il 50% delle imprese operanti nel territorio provinciale si concentrano in tre settori: Commercio, Agricoltura e Costruzioni.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione Valore Pubblico

Le linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica intendono per Valore Pubblico il livello complessivo di benessere economico, sociale, nonché ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica, anche mediante il ricorso a organizzazioni private e no profit), rispetto ad una baseline, o livello di partenza.

Il "valore pubblico" si può definire quindi 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.

A tal fine la Provincia di Ascoli Piceno ha individuato i seguenti n. 6 ambiti di intervento:

Valore pubblico n. 1 – Valore pubblico - Benessere sociale: è finalizzato ad incrementare la soddisfazione dei bisogni fondamentali della comunità di riferimento al fine di aumentare la qualità di vita. Attiene in particolare a realizzare le migliori condizioni in tema di infrastrutture viarie e benessere scolastico ed educativo.

Valore pubblico n. 2 – Valore pubblico – Sviluppo sostenibile dei Comuni: riguarda l'espletamento da parte della Provincia delle funzioni di assistenza agli amministratori ai Comuni finalizzata al miglioramento della funzionalità amministrativa comunale.

Valore pubblico n. 3 – Valore pubblico – Benessere territoriale e ambientale: in particolare attraverso l'interazione con il Terzo Settore ed altri soggetti pubblici e privati, tale valore si esprime nel miglioramento delle condizioni ambientali in cui vive la comunità di riferimento per aumentarne il benessere collettivo.

Valore pubblico n. 4 – Valore pubblico – Benessere economico: fa riferimento all'impatto che gli interventi attuati dalla Provincia possano determinare sul tessuto economico del territorio migliorando le condizioni di ricchezza della comunità di riferimento.

Valore pubblico n. 5 – Valore pubblico – Benessere organizzativo: realizza migliori condizioni organizzative interne atte a incrementare la capacità dell'ente di operare al servizio della comunità e del territorio;

Valore pubblico n. 6 – Valore Pubblico - Capacità amministrativa e performance: concerne la capacità della Provincia di fare rete, di attivare sinergie istituzionali attraverso il potenziamento della performance amministrativa.

Proprio in ragione della specificità dell'azione pubblica che deve essere coniugata nel rispetto della missioni istituzionali, i valori pubblici, precedentemente individuati, si possono classificare come segue:

- valori orientati al funzionamento: riguardano il miglioramento dell'azione amministrativa, con riferimento al perseguimento dei principi fondamentali, in termini di efficienza ed economicità
- valori orientati al benessere della collettività: fanno riferimento all'efficacia dell'azione amministrativa orientata alla realizzazione di attività e servizi che dispiegano i loro benefici in direzione della collettività nel suo insieme
- valori orientati a specifici destinatari: attengono all'efficacia nei confronti di utenti di servizi specifici, a domanda individuale o in quanto destinatari diretti

- valori orientati alle garanzie: intesi come la realizzazione delle attività finalizzate alla partecipazione, alla trasparenza, all'affermazione della legalità, al riconoscimento dei diritti e alla rendicontazione

Sulla base della classificazione che precede, i valori che l'ente intende perseguire sono i seguenti:

- Valori di funzionamento:

- a. economicità, finalizzata al contenimento della spesa pur nel rispetto degli standard dei servizi
- b. tempestività, riferita al rispetto dei tempi procedurali

- Valori di benessere sociale:

- a. infrastrutture pubbliche, consistente nella realizzazione di nuove opere e manutenzione di quelle esistenti
- b. pubblica istruzione, relativa alla promozione dell'istruzione mediante il sostegno all'offerta formativa
- c. sanità, con la realizzazione degli interventi diretti a garantire l'accessibilità ai servizi sanitari

- Valori per destinatari specifici:

- a. accessibilità, con particolare riferimento ai servizi a domanda individuale
- b. qualità, relativa agli standard dei servizi prestati agli utenti

- Valori di garanzia:

- a. legalità, consistente nell'affermazione del principio di correttezza amministrativa
- b. trasparenza, riguardo al rispetto degli obblighi di pubblicazione
- c. rendicontazione, con riferimento sia agli obblighi di risposta ai cittadini, sia alla presentazione dei risultati dell'amministrazione

Elencazione dei valori pubblici declinata per destinatari/stakeholder.

N.°	DESTINATARI/STAKEHOLDERS	VALORE PUBBLICO - BENESSERE SOCIALE
1	Collettività	L'impegno organizzativo e finanziario dell'ente è principalmente rivolto a soddisfare due fondamentali esigenze: quella legata alla mobilità di competenza e quella della costruzione e gestione degli istituti di istruzione secondaria di secondo grado. Gli obiettivi di valore pubblico sono pertanto quelli di garantire la sicurezza e l'efficienza della rete stradale e degli edifici scolastici. Fondamentale per la collettività risulta inoltre l'impegno per la tutela dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile. Per quanto riguarda l'istruzione secondaria, ulteriore elemento di valore è la programmazione di nuovi indirizzi atti ad adeguare l'offerta scolastica al cambiamento culturale e sociale. Particolare attenzione è, infine, rivolta, alla tutela delle pari opportunità e alla prevenzione delle discriminazioni sui luoghi di lavoro.
2	Comuni ed Unioni dei Comuni	VALORE PUBBLICO – SVILUPPO SOSTENIBILE DEI COMUNI A seguito della riforma del 2014, la Provincia ha assunto sempre più il ruolo di "Casa dei Comuni", ponendosi al servizio dei 33 Comuni del territorio con molteplici attività di supporto agli enti, specie in ambiti che richiedono elevati livelli di specializzazione. Tutto ciò con l'obiettivo di rafforzare la capacità dell'Ente di essere centro propulsore dello sviluppo del territorio e migliorare i servizi ai cittadini.
3	Terzo Settore	VALORE PUBBLICO – BENESSERE TERRITORIALE E AMBIENTALE Tra gli interlocutori di riferimento di particolare rilievo per la Provincia risulta essere il terzo settore, in quanto esso costituisce un valore aggiunto che fa parte integrante della cultura amministrativa del territorio, soprattutto per la capacità di coinvolgere le categorie fragili e di connettersi alla rete socio-culturale locale.

4	Fornitori e imprese	VALORE PUBBLICO – BENESSERE ECONOMICO
		Il rapporto con i fornitori e le imprese costituisce un elemento essenziale per la capacità della Provincia di realizzare i propri obiettivi al servizio della collettività. In tale ottica, si inquadrano le azioni dell'Ente volte a garantire la tempestività dei pagamenti, la trasparenza delle procedure di affidamento, la riduzione dei tempi amministrativi dei procedimenti e l'impegno a limitare conflittualità e contenzioso rendendo così l'Amministrazione Provinciale interlocutore autorevole e affidabile per il sistema socio-economico di riferimento.
5	Utenti interni	VALORE PUBBLICO – BENESSERE ORGANIZZATIVO
		La migliore organizzazione dei servizi di supporto agli organi amministrativi, del personale, dei servizi finanziari, dei servizi tecnici, costituiscono la leva essenziale per consentire la realizzazione delle attività rivolte all'esterno. In questa prospettiva, l'Ente sarà impegnato a realizzare azioni volte a conseguire maggiore semplificazione amministrativa, potenziamento dell'informatizzazione e digitalizzazione dei procedimenti e attività di formazione nei confronti del proprio personale.
6	Altre Amministrazioni Pubbliche	VALORE PUBBLICO - CAPACITA' AMMINISTRATIVA E PERFORMANCE
		Tra i valori pubblici perseguiti dall'Ente c'è la capacità di fare rete e costruire proficue sinergie con altre pubbliche amministrazioni (Ministeri, Regione, Prefettura, altre Province, Forze dell'Ordine, Forze Armate, Vigili del Fuoco, Azienda sanitaria e Istituti previdenziali, ecc.). Si tratta di costruire relazioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi propri dell'Ente ed a beneficio dei cittadini garantendo un sempre più elevato livello di tutela della legalità, dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa.

Valore da conseguire	Descrizione beneficio atteso	Baseline	Misura attesa / sistema di rilevazione	Destinatario	Eventuale beneficio specifico atteso
ACCESSIBILITÀ					
Capacità di erogare servizi e fornire informazioni fruibili senza discriminazioni per soggetti disabili	Consolidare una relazione funzionale tra cittadini e istituzioni mediante l'utilizzo delle tecnologie informatiche e di accesso agli uffici	L'ente, nonostante la limitatezza delle risorse umane e strumentali, riesce ad assicurare un costante rapporto con i cittadini	Misure volte a potenziare i servizi e l'accessibilità mediante l'utilizzo della tecnologia informatica Indicatore di output: monitoraggio costante di tutti i contenuti inseriti nel nuovo sito istituzionale al fine di rispettare i parametri di accessibilità	Collettività Fornitori e imprese Terzo Settore	Implementazione e ulteriore sviluppo del nuovo sito web istituzionale operativo dal 2024 nell'osservanza degli standard di accessibilità e fruizione previsti dalla normativa vigente
AUTOMAZIONE E DIGITALIZZAZIONE					
Supporto tecnico trasversale ai cinque settori in cui è suddiviso l'Ente Provincia. Nuovi servizi digitali per l'utenza interna ed esterna	Ampliamento delle attività amministrative e dei servizi gestiti mediante l'utilizzo di strumenti informatici che ne consentano maggiore funzionalità e tracciabilità	Ampliamento delle procedure automatizzate	Indicatore di output: attivazione nuovi servizi mediante accesso con interfaccia web con particolare riguardo al Canone Unico e in materia di autotrasporto entro il 31 dicembre 2025	Collettività	Miglioramento accessibilità e velocità di fruizione dei servizi dell'Ente
		Partecipazione progetto di abilitazione al Cloud per le P.A. locali attivato dal Dipartimento per la Trasformazione Digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri	Indicatore di output: Rendicontazione misure avvio fasi progettuali per erogazione finanziamento previsto entro il 31 dicembre 2025	Utenti Interni	Potenziamento velocità iter amministrativi e dematerializzazione atti

ECONOMICITA'					
Risanamento economico – finanziario dell'Ente	Miglioramento della situazione finanziaria nell'ambito degli strumenti normativi di riferimento	Prosecuzione del percorso di risanamento intrapreso negli anni precedenti	Indicatore di output: adozione misure correttive per il risanamento finanziario dell'Ente e monitoraggio periodico per la salvaguardia degli equilibri di Bilancio	Collettività Comuni Fornitori e imprese Altri enti	Potenziamento delle procedure di competenza e del relativo monitoraggio
EFFICACIA					
Capacità della Provincia di realizzare interventi su strade e plessi scolastici di competenza assicurandone la manutenzione ordinaria e straordinaria	Potenziamento della rete viaria e dei servizi scolastici attraverso fondi PNRR e PNC ordinanze commissariali post sisma ed altre risorse comunitarie, nazionali e regionali	Obiettivi strategici ed operativi definiti dai settori di competenza	Indicatore di output: settore III Viabilità Appalto di almeno 3 nuovi interventi sulla viabilità provinciale finanziati con fondi assegnati entro il 31 dicembre 2025. Indicatore di output: settore IV Patrimonio Inizio lavori entro il 31.12 2025: - nuovo liceo Psicopedagogico Trebbiani di Ascoli Piceno; - Ampliamento ITT E. Fermi di Ascoli Piceno	Collettività Comuni	Garantire la sicurezza della circolazione stradale in continuità con i precedenti indirizzi ed attività, riportando al centro degli investimenti la rete viaria di competenza strategica per connettere sistemi produttivi e utenti Attuazione degli interventi orientati a garantire standard adeguati alla fruizione dei plessi al servizio degli istituti di scuola secondaria superiore
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE					
Capacità della Provincia di assicurare garanzia di legalità e correttezza dei propri atti e procedure amministrative	L'amministrazione proseguirà l'impegno di porre in atto misure e iniziative utili a garantire un adeguato livello di trasparenza, prevenzione e contrasto alla corruzione, sviluppando cultura della legalità ed integrità	L'ente adotta regolarmente il piano triennale di prevenzione della corruzione	Indicatore di output: Applicazione delle attività connesse al decreto legislativo n. 33/2013, così come modificato dal D. Lgs. 97/2016 e alle deliberazioni ANAC conseguenti	• Collettività • Personale dell'Ente	Responsabilizzazione e formazione del personale dipendente in merito alla prevenzione e contrasto alla corruzione
PARI OPPORTUNITA'					
Promozione delle Pari Opportunità sul territorio provinciale	Favorire la cultura della legalità e della democrazia, il rispetto degli altri, il contrasto ad ogni forma di violenza di genere, la garanzia di inclusione e di pari opportunità	L'ente adotta regolarmente il piano triennale delle azioni positive	Indicatore di output: Partecipazione in sinergia con la Prefettura e agli altri enti locali e associazioni alle attività per la realizzazione del protocollo "Rete Donna" volto al contrasto della violenza di genere	Collettività	Implementare azioni specifiche per l'educazione delle giovani generazioni al rispetto delle regole, dei diritti e della convivenza civile.
SEMPLIFICAZIONE					
Miglioramento della gestione delle pratiche ambientali con particolare riguardo alla gestione dei rifiuti e bonifica siti contaminati	Valorizzazione e sviluppo del territorio perseguito con l'esercizio delle funzioni fondamentali relative alle valutazioni, autorizzazioni e controlli ambientali	Rafforzamento gestione coordinata dei procedimenti in tema di gestione rifiuti e bonifica siti contaminati	Implementazione modulistica e contenuti sito web istituzionale nella sezione Ambiente	Altre Amministrazioni Pubbliche e organi di Polizia Collettività	Miglioramento delle condizioni ambientali del territorio anche attraverso l'ottimizzazione e la riduzione dei tempi procedurali Miglioramento del monitoraggio delle emissioni in atmosfera e degli scarichi idrici

TRASPARENZA AMMINISTRATIVA					
Pubblicazione delle informazioni e degli atti relativi alla gestione amministrativa	Aggiornamento puntuale delle sezioni specifiche del sito istituzionale e miglioramento dell'accesso civico semplice e generalizzato	L'ente è già dotato di un sito istituzionale nel quale vengono pubblicati atti e informazioni richiesti dalla normativa vigente	Indicatore di output: Piena conformità alle prescrizioni normative e attività di audit dell'Oiv sul processo di elaborazione e attuazione dell'obblighi di trasparenza	Altre Amministrazioni Pubbliche Collettività	Miglioramento ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione)

2.1.2 I Destinatari del Valore Pubblico

Collettività

L'impegno organizzativo e finanziario dell'ente è principalmente rivolto a soddisfare due fondamentali esigenze: quella legata alla mobilità di competenza e quella della costruzione e gestione degli istituti di istruzione secondaria di secondo grado. Gli obiettivi di valore pubblico sono pertanto quelli di garantire la sicurezza e l'efficienza della rete stradale e degli edifici scolastici. Fondamentale per la collettività risulta inoltre l'impegno per la tutela dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile. Per quanto riguarda l'istruzione secondaria, ulteriore elemento di valore è la programmazione di nuovi indirizzi atti ad adeguare l'offerta scolastica al cambiamento culturale e sociale. Particolare attenzione è, infine, rivolta, alla tutela delle pari opportunità e alla prevenzione delle discriminazioni sui luoghi di lavoro.

Comuni ed Unione dei Comuni

A seguito della riforma del 2014, la Provincia ha assunto sempre più il ruolo di "Casa dei Comuni", ponendosi al servizio dei 33 Comuni del territorio con molteplici attività di supporto agli enti, specie in ambiti che richiedono elevati livelli di specializzazione. Tutto ciò con l'obiettivo di rafforzare la capacità dell'Ente di essere centro propulsore dello sviluppo del territorio e migliorare i servizi ai cittadini.

Terzo Settore

Tra gli interlocutori di riferimento di particolare rilievo per la Provincia risulta essere il terzo settore, in quanto esso costituisce un valore aggiunto che fa parte integrante della cultura amministrativa del territorio, soprattutto per la capacità di coinvolgere le categorie fragili e di connettersi alla rete socio-culturale locale.

Fornitori e imprese

Il rapporto con i fornitori e le imprese costituisce un elemento essenziale per la capacità della Provincia di realizzare i propri obiettivi al servizio della collettività. In tale ottica, si inquadrano le azioni dell'Ente volte a garantire la tempestività dei pagamenti, la trasparenza delle procedure di affidamento, la riduzione dei tempi amministrativi dei procedimenti e l'impegno a limitare conflittualità e contenzioso rendendo così l'Amministrazione Provinciale interlocutore autorevole e affidabile per il sistema socioeconomico di riferimento.

Utenti interni

La migliore organizzazione dei servizi di supporto agli organi amministrativi, del personale, dei servizi finanziari, dei servizi tecnici, costituiscono la leva essenziale per consentire la realizzazione delle attività rivolte all'esterno. In questa prospettiva, l'Ente sarà impegnato a realizzare azioni volte

a conseguire maggiore semplificazione amministrativa, potenziamento dell'informatizzazione e digitalizzazione dei procedimenti e attività di formazione nei confronti del proprio personale.

Altre Amministrazioni Pubbliche

Tra i valori pubblici perseguiti dall'Ente c'è la capacità di fare rete e costruire proficue sinergie con altre pubbliche amministrazioni (Ministeri, Regione, Prefettura, altre Province, Forze dell'Ordine, Forze Armate, Vigili del Fuoco, Azienda sanitaria e Istituti previdenziali, ecc.). Si tratta di costruire relazioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi propri dell'Ente ed a beneficio dei cittadini garantendo un sempre più elevato livello di tutela della legalità, dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa.

2.2 Sottosezione Performance

La sottosezione relativa alla performance si attiene alle prescrizioni contenute nel decreto legislativo 150/2009 e in particolare contiene la declinazione della programmazione dell'ente in obiettivi e indicatori.

Le attività di programmazione prendono avvio con l'approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP), la cui introduzione risale al Decreto Legislativo 118/2011 in materia di armonizzazione dei sistemi contabili degli enti locali, consolidata nel testo unico degli enti locali, negli articoli 151 e 170.

In ottemperanza alle prescrizioni richiamate, nel rispetto dei tempi previsti dalle disposizioni vigenti, la Provincia ispira la propria gestione al principio della programmazione e predispone il Documento unico di programmazione con un orizzonte temporale almeno triennale che definisce le linee strategiche a cui si fa riferimento nel bilancio di previsione che viene elaborato osservando i principi contabili generali contenuti nel decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118.

Il Documento unico di programmazione è composto da una Sezione strategica, della durata pari a quelle del mandato amministrativo, e da una Sezione operativa di durata pari a quello del bilancio di previsione finanziario.

Il bilancio di previsione finanziario comprende le previsioni di competenza e di cassa del primo esercizio del periodo considerato e le previsioni di competenza degli esercizi successivi. Le previsioni riguardanti il primo esercizio costituiscono il bilancio di previsione finanziario annuale.

L'attuazione delle previsioni contenute nei documenti prima richiamati è assicurata mediante la declinazione dei programmi in obiettivi di performance, la cui attuazione è affidata ai Dirigenti / Responsabili dei Servizi.

La performance è la modalità attuativa degli indirizzi di programmazione che viene definita con riferimento a Politiche, Programmi e Obiettivi.

Le Politiche rappresentano le missioni istituzionali dell'ente, la cui realizzazione viene affidata da norme di legge.

La performance è definita nel rispetto delle prescrizioni contenute nel decreto legislativo 150/2009 ed è raccolta nel documento denominato "piano della performance" che riportato nell'allegato "A" di questo documento.

I programmi sono finalizzati alla definizione di progetti definiti allo scopo di realizzare ciascuna politica e possono avere durata pluriennale.

Gli obiettivi consistono nel "compito" assegnato allo scopo di conseguire uno o più risultati nell'ambito di ciascun programma.

2.2.1 I temi strategici della programmazione triennale

Nella Performance viene descritta la missione della Provincia di Ascoli Piceno che concerne la sua attività istituzionale, amministrativa e operativa nel territorio di competenza. In sostanza, con il ciclo di gestione della performance, si offre un quadro articolato delle azioni attraverso le quali l'Ente realizza il passaggio dalle condizioni iniziali (*input*) a quelle di risultato (*output* ed *outcome*).

Nell'elaborazione della Performance è stata utilizzata la SWOT analysis, che serve a individuare i punti di forza (Strength) e di debolezza (Weakness) dell'organizzazione (analisi dell'ambiente interno) nonché le opportunità (Opportunity) da cogliere e le sfide (Threat) da affrontare (analisi del contesto esterno). Il risultato dell'analisi è quello di evidenziare i temi strategici da affrontare e le criticità da superare.

Fig. 2.2.1 – Matrice Swot



Fig. 2.2.2 - Rappresentazione del Ciclo della Performance della Provincia di Ascoli Piceno



Elenco delle politiche e temi strategici della Provincia di Ascoli Piceno

Provincia come “Casa dei Comuni”: lavorare in squadra con i Comuni del territorio: Rafforzare il ruolo della Provincia come Ente di Area Vasta al servizio dei 33 Comuni del Piceno mediante ascolto dei sindaci in una prospettiva di dialogo e scambio ed essere punto di riferimento del territorio per azioni di raccordo e di coordinamento.

Attuazione Valore Pubblico n. 6

Risanamento economico e sviluppo: Proseguire il percorso di risanamento economico e finanziario intrapreso in precedenza, in piena collaborazione con l’OSL, con l’obiettivo di migliorare la capacità d’investimento dell’Ente e la capacità di finanziamento e presidio degli equilibri finanziari, nel quadro dell’evoluzione del contesto socio economico.

Attuazione Valore Pubblico n. 4

Governo e tutela dell’ambiente: Rappresenta uno dei compiti istituzionali prioritari con particolare riferimento alle Autorizzazioni Ambientali, all’educazione all’ambiente, alle funzioni nel settore faunistico e monitoraggio e contrasto degli abusi ambientali.

Attuazione Valore Pubblico n. 5

Gestione e governance risorse del Pnrr (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza): Significa dare attuazione a livello operativo agli interventi previsti dal Pnrr sulla base delle specifiche competenze istituzionali della Provincia, secondo la normativa di riferimento e in sinergia con gli attori dello sviluppo locale.

Attuazione Valore Pubblico n. 1

Viabilità e infrastrutture: Sarà dedicata particolare attenzione all’intera rete viaria provinciale, dalla montagna alla costa, circa 900 km al fine di progettare e realizzare infrastrutture strategiche per la mobilità, potenziare le opere di manutenzione ordinaria e straordinaria per risolvere situazioni di criticità, migliorare la percorribilità e procedere alla rivalutazione sulla natura e le competenze in materia con le varie istituzioni.

Attuazione Valore Pubblico n. 5

Scuole sicure ed efficienti: Prioritario nel mandato sarà il mondo della scuola, con l'ascolto di esigenze, criticità e progetti in sinergia con i dirigenti scolastici. Le scuole rappresentano centri propulsori di democrazia, di saperi, di convivenza civile, sociale e culturale. In questa prospettiva la Provincia continuerà ad essere impegnata a utilizzare al meglio tutti i fondi disponibili da quelli del Miur, alle ordinanze dell'Ufficio Speciale per la Ricostruzione sisma fino alle risorse proprie al fine di attuare un piano organico di interventi e investimenti in grado di rendere i plessi scolastici sempre più efficienti, sicuri e funzionali.

Attuazione Valore Pubblico n. 2

Promozione delle Pari Opportunità e controllo dei fenomeni discriminatori: Promozione di politiche di prevenzione, sensibilizzazione e controllo dei fenomeni discriminatori, al fine di favorire uguaglianza e rispetto dei diritti fondamentali tra cittadine e cittadini, tra lavoratrici e lavoratori della comunità territoriale e superare stereotipi in un'ottica di sviluppo economico solidale e inclusivo.

Attuazione Valore Pubblico n. 5

Pianificazione territoriale di area vasta: Significa procedere ad una revisione e puntuale aggiornamento degli strumenti di pianificazione per una funzionale governance del territorio con particolare attenzione al risparmio del consumo del suolo e alla realizzazione delle attività volte a implementare il coordinamento e le sinergie tra il PTCP, i piani regolatori generali dei Comuni e piani consortili.

Attuazione Valore Pubblico n. 6

Personale e risorse interne: significa proseguire nell'attività di valorizzazione delle risorse umane al fine di utilizzare al meglio professionalità e competenze e costruire un modello di Provincia capace di affrontare le sfide del contesto di riferimento, rispondere alle esigenze degli stakeholder, sviluppare sinergie istituzionali e fare rete. In questa prospettiva l'Ente sarà impegnato a realizzare azioni rivolte alla semplificazione amministrazione, il potenziamento dell'informatizzazione e digitalizzazione dei procedimenti e attività di formazione nei confronti del proprio personale

Attuazione Valore Pubblico n. 1

Buona amministrazione, prevenzione della corruzione e trasparenza: Significa rafforzare la capacità amministrativa dell'Ente e preservare la legalità dell'azione amministrativa mediante la programmazione di misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, da attuarsi anche attraverso la correlazione degli obiettivi operativi in tema di anticorruzione e trasparenza con gli obiettivi strategici ed operativi di competenza dei vari settori. Tutto ciò sempre in conformità ed osservanza delle previsioni contenute nel PNA (Piano Nazionale Anticorruzione) e di quello dell'Ente e attraverso il ricorso al coinvolgimento di cittadini ed organizzazioni di portatrici di interessi collettivi nella realizzazione dei piani anticorruzione e degli strumenti correlati di prevenzione, monitoraggio e tutela della legalità e della trasparenza.

Attuazione Valore Pubblico n. 5

Gli indicatori di risultato degli obiettivi strategici e di quelli operativi sia settoriali che di organizzazione sono stati individuati in base a varie tipologie di parametri quali:

- Relazioni del Segretario Generale, dei dirigenti di settore, del Collegio dei Revisori dei Conti, dell'O.I.V. (Organismo Interno di Valutazione);

- Indici ossia rapporti qualitativi e quantitativi es. *numeri di atti amministrativi prodotti nell'esercizio di riferimento, numero dei procedimenti amministrativi avviati, numero delle conferenze di servizio e degli accordi di programma realizzati*;
- Indicatori di risultato (output): Misure collegate alla realizzazione di infrastrutture, attivazione di servizi innovativi verso il territorio e i cittadini, progetti conseguiti;
- Indicatori di impatto (impact): misurano quanto le attività realizzate hanno effettivamente influito nel modificare la situazione preesistente;

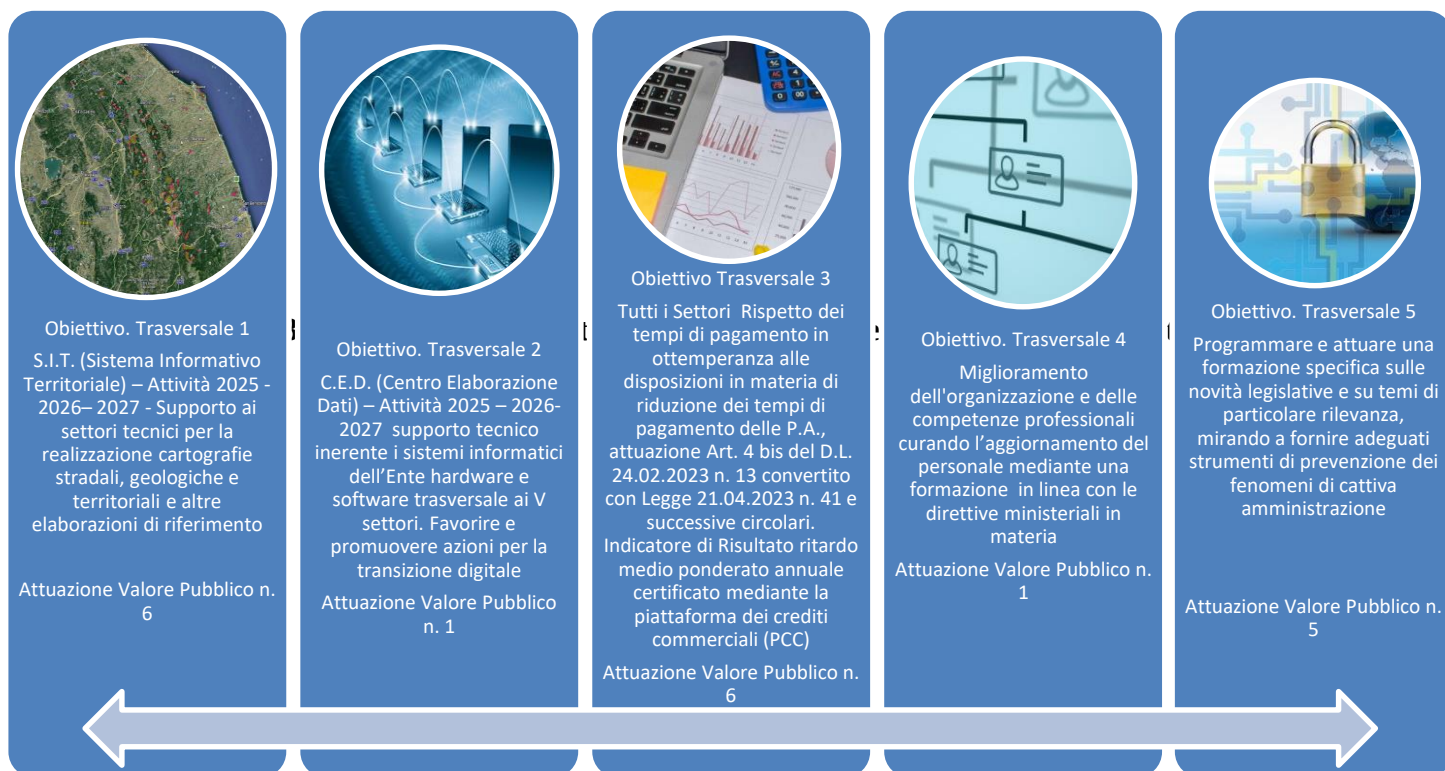
2.3 Obiettivi strategici ed operativi:

Nelle amministrazioni pubbliche il concetto di performance è stato introdotto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 che ha disciplinato il ciclo della performance. Le diverse fasi in cui si articola il ciclo della performance consistono nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti. Il ciclo si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Dal glossario presente sulla pagina istituzionale del Ministero Pubblica Amministrazione troviamo le seguenti utili definizioni:

- **Performance:** viene intesa, in ambito organizzativo, come prestazione efficace, ossia come il contributo che l'azione di un soggetto, individuale o anche collettivo, ad es. un gruppo di lavoro, un'unità operativa, etc., apporta al raggiungimento di specifici risultati dell'organizzazione.
- **Performance individuale:** esprime il contributo fornito da un individuo, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi.
- **Performance organizzativa:** esprime il risultato che un'intera organizzazione con le sue singole articolazioni consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

Nel presente PIAO, gli obiettivi di performance sono distinti in obiettivi trasversali di performance organizzativa e in obiettivi settoriali, a loro volta articolati in obiettivi strategici ed operativi.



OBIETTIVI SETTORIALI

Ufficio di Staff Corpo di Polizia Provinciale – Controlli ambientali



Obiettivo operativo 1 - 2025 – Corpo di Polizia Provinciale “Comandante di Corpo Polizia Provinciale” “Regolamento Sistemi di Videosorveglianza in uso alla Polizia Provinciale”. Analisi del contesto normativo. Redazione del Regolamento e approvazione DPO (Data Protection Officer). Presentazione in Consiglio Provinciale.

Indicatori di risultato

Conclusione iter del Regolamento e presentazione al Consiglio Provinciale

Scadenza: 31 dicembre 2025

Peso 40

Obiettivo operativo 2 - 2025 – Corpo di Polizia Provinciale “Comandante di Corpo Polizia Provinciale”. “Regolamento Guardie Volontarie Vigilanza Ittico/Venatorie – Adeguamento normativo”. Analisi del contesto normativo. Redazione del Regolamento. Presentazione in Consiglio Provinciale. In caso di approvazione utilizzo dei volontari a supporto dei servizi della Polizia Provinciale

Indicatori di risultato

Conclusione iter del Regolamento e presentazione al Consiglio Provinciale

Scadenza: 31 dicembre 2025

Peso 30

Obiettivo operativo 3 - 2025 – Corpo di Polizia Provinciale “Comandante di Corpo Polizia Provinciale”. “Regolamento Guardie Ecologiche – Adeguamento normativo”

Analisi del contesto normativo. Coinvolgimento associazione volontarie settoriali. Redazione del Regolamento. Presentazione in Consiglio Provinciale. In caso di approvazione utilizzo dei volontari a supporto dei servizi della Polizia Provinciale.

Indicatori di risultato

Conclusione iter del Regolamento e presentazione al Consiglio Provinciale

Scadenza: 31 dicembre 2025

Peso 30

Obiettivo operativo 4 - 2025 – Corpo di Polizia Provinciale

“Controlli del territorio Provinciale con l’attivazione con l’attivazione di servizi autovelox mobili”

Disamina Decreto Prefettizio su controlli velocità. Valutazione istanze dei Comuni. Attivazione servizi autovelox con contestazione immediata o come da Decreto Prefettizio con la presenza del personale di Polizia Provinciale. Anali dei risultati.

Indicatori di risultato

Attivazione servizi

Numero minimo di almeno 30 controlli eccessi di velocità

Scadenza: 31 dicembre 2025

Peso 100

SETTORE I – AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI

Obiettivo strategico 1 Servizio Affari Generali – Sussidiarietà e Assistenza ai Comuni. La Provincia “Casa dei Comuni”: essere di supporto ai piccoli comuni, alle realtà associative nella realizzazione di servizi, progetti, nella formazione e nello sviluppo locale. Programmazione Rete Scolastica. Sviluppo e realizzazione Progetto Erasmus scuole superiori.

Attuazione Valore Pubblico n. 6

Obiettivo operativo 1.1 - 2025: Ufficio Programmazione Rete Scolastica Provinciale. Attività d’istituto concernenti incontri e riunioni in presenza e on line, corrispondenza e contatti con dirigenti scolastici, sindaci, Regione Marche, Ufficio Scolastico Provinciale e istruzione atti per definizione annuale Rete Scolastica Provinciale

Indicatori di risultato

Approvazione Deliberazione del Consiglio Provinciale - Programmazione della rete scolastica del sistema educativo marchigiano - Piano provinciale per l'anno scolastico di riferimento

Peso 30

Obiettivo Operativo 1.2 - 2025: Servizio Affari Generali. Realizzazione progetto comunitario Erasmus + con le scuole superiori per un soggiorno all’estero in attività di tirocinio aziendale e professionale. Implementazione della Carta di Mobilità VET. Rendicontazione Erasmus + precedenti.

Indicatori di risultato

Istruttoria e redazione atti amministrativi concernenti le convenzioni INAPP (Istituto Nazionale per l’Analisi delle Politiche Pubbliche) e chiusura delle azioni progettuali entro i termini prescritti dalle convenzioni stipulate.

Peso 20

Obiettivo Strategico 2 – Gestione Personale e risorse interne: Attività di valorizzazione delle risorse umane al fine di utilizzare al meglio professionalità e competenze interne dell'ente e costruire un modello di Provincia capace di affrontare le sfide del contesto locale, rispondere alle esigenze degli stakeholder, sviluppare sinergie istituzionali e fare rete.

Attuazione Valore Pubblico n. 1

Obiettivo Operativo 2.1 – 2025 - Servizio Affari Generali. Partecipazione di funzionari e istruttori della Provincia a corsi di formazione e aggiornamento tra i quali corsi Upi Marche atti e nuovo sistema Cloud; anticorruzione, nuovo codice dei contratti pubblici, trasparenza amministrativa, conflitto d'interessi.

Indicatori di risultato

Svolgimento dei corsi attraverso webinar e incontri d'aula per una formazione specifica volta a potenziare le competenze del personale

Peso 20

Obiettivo Operativo 2.2 – 2025 - Servizio Affari Generali e Personale. Redazione del piano di lavoro agile, o piano organizzativo del lavoro agile (POLA), per definire le procedure atte alla gestione del lavoro agile, come la selezione dei dipendenti, le modalità di svolgimento delle attività al di fuori della sede, i dispositivi tecnologici da utilizzare, e le procedure per il monitoraggio e la valutazione dell'efficacia del lavoro svolto.

Indicatori di risultato

Predisposizione del Piano entro il 31 dicembre 2025

Peso 20

Obiettivo Strategico 3 Affari Generali – Sviluppo della comunicazione interna e istituzionale
Mantenere i rapporti con i media locali e nazionali al fine di assicurare visibilità all'Ente e alle iniziative da esso promosse con particolare riguardo alle informazioni di particolare interesse pubblico per *stakeholder* e cittadini. Implementare la comunicazione al servizio dei comuni, delle associazioni, degli utenti anche attraverso la cura e l'aggiornamento dei contenuti del sito istituzionale e l'utilizzo di ogni altra modalità utile a rafforzare l'*accountability* e a rendere trasparenti attività e risultati.

Attuazione Valore Pubblico n. 6

Obiettivo Operativo 3.1 2025 – 2026 – 2027: Ufficio Stampa Redazione di comunicati stampa, organizzazione di conferenze stampa, stesura di interventi del Presidente secondo necessità e contingenze; prefazioni ed interventi su pubblicazioni che coinvolgono l'Ente Provincia; elaborazione rassegna stampa quotidiana; aggiornamento del sito istituzionale della Provincia della sezione giornale online "Piceno News"; realizzazione di speciali su giornali, tv, radio e siti internet; elaborazione di avvisi di pubblica utilità.

Indicatori di risultato

Redazione di almeno 30 comunicati stampa
Rassegna stampa quotidiana

Peso 10

Obiettivo Operativo 3.2 2025 – E.Q. Affari Generali e Contenzioso - Avviso per recupero e digitalizzazione di n. 6 video documentari inerenti feste popolari nel Piceno

Indicatori di risultato

Predisposizione di avviso per verificare la disponibilità di ditte e/o associazioni che, a titolo gratuito, provvedano al recupero e alla digitalizzazione di n. 6 video documentari sulle Feste popolari nel Piceno. Nell'archivio dell'Ente sono stati rinvenuti 6 video documentari le cui pellicole, conservate da decenni nelle loro confezioni originali, rischiano l'irreversibile deterioramento dovuto al passare degli anni per cui occorre provvedere al loro recupero al fine di evitare che vadano distrutte

Scadenza: 31 dicembre 2025

Peso 20

Obiettivo Strategico 4 – Attività legali e Contenzioso – supporto giuridico istituzionale amministrativo - Protocollo.

Attuazione Valore Pubblico n. 5

Obiettivo operativo 4.1 2025 – E.Q. Affari Generali e Contenzioso – Difesa e costituzione in giudizio dell'Ente in tutte le cause in cui la Provincia di Ascoli Piceno può farsi assistere da un suo funzionario.

Indicatori di risultato

Predisposizione atti processuali necessari per la difesa e costituzione in giudizio dell'Ente nei casi in cui lo stesso può essere assistito in giudizio da un suo funzionario, deposito telematico e presenza personale in udienza ove richiesta.

Scadenza: 31 dicembre 2025

Peso 50

Obiettivo operativo 4.2 2024 – E.Q. Affari Generali e Contenzioso – Iscrizione a ruolo somme dovute a vario genere dall'Ente (Spese legali non versate, ordinanze ingiunzione in materia ambientale non pagate, ecc...)

Indicatori di risultato

Predisposizione di tutti gli atti necessari per l'iscrizione a ruolo delle somme dovute all'ente per spese legali liquidate dal giudice e non pagate dai soccombenti ovvero per le somme dovute all'ente e portate da ordinanze ingiunzioni derivanti da verbali elevati in materia ambientale.

Scadenza: 31 dicembre 2025

Peso 30

SETTORE II – TUTELA E VALORIZZAZIONE AMBIENTALE



Obiettivo Strategico 1 Servizio Ambiente Definizione e aggiornamento delle linee guida e delle modalità di attuazione per i procedimenti in tema di controllo e monitoraggio ambientale e ottimizzazione e razionalizzazione procedimenti tecnico amministrativi in sinergia con enti pubblici e Università

Attuazione Valore Pubblico n. 5

Obiettivo operativo 1.1 2025 – E.Q “Tutela e Valorizzazione Ambientale” – “Rinnovo autorizzazioni generale alle emissioni in atmosfera ai sensi dell’art. 272 del D.Lgs 152/2006 e s.m.i.”

Indicatori di risultato

Apposito decreto del Presidente entro il 31 dicembre 2025

Peso 50

Obiettivo Strategico 2 Servizio Ambiente. Implementazione progetti pluriennali per migliorare la comunicazione in tema ambientale e l’informazione corretta ai cittadini sulla materia

Attuazione Valore Pubblico n. 6

Obiettivo Operativo 2.1 – 2025 E.Q “Tutela e Valorizzazione Ambientale” Nuove procedure e modulistica ai sensi della Parte II, Parte III e Parte V.

Indicatori di Risultato

Realizzazione modulistica sul sito web istituzionale entro il 31 dicembre 2025

Peso 25

Obiettivo Operativo 2.2 – 2025 E.Q “Tutela e Valorizzazione Ambientale” Aggiornamento “Area Ambiente del Settore II del sito web istituzionale

Indicatori di Risultato

Realizzazione aggiornamento entro il 31 dicembre 2025

Peso 25

Obiettivo Strategico 3 Servizio Ambiente. Sviluppo e utilizzo di una piattaforma web in collaborazione con l'Università Politecnica delle Marche per la modellizzazione e il controllo delle emissioni in atmosfera e degli scarichi idrici.

Attuazione Valore Pubblico n. 5

Obiettivo Operativo 3.1 – 2025 Servizio Ambiente Miglioramento del monitoraggio delle emissioni in atmosfera e degli scarichi idrici

Indicatori di Risultato

Implementazione della piattaforma web entro il 31 dicembre 2025 verifica mediante report

Peso 30

Obiettivo Operativo 3.2 – 2025 Servizio Ambiente

Stipula convenzione con il Dipartimento di Ingegneria Civile, Edile e Architettura (DICEA) dell'UNIVPM per implementazione Piattaforma web

Indicatori di Risultato

Implementazione della piattaforma web entro con firma convenzione entro il 31 dicembre 2025

Peso 30

Obiettivo Strategico 4 Servizio Ambiente. Miglioramento delle condizioni ambientali del territorio provinciale anche attraverso l'ottimizzazione e la riduzione dei tempi procedurali, in sinergia con comuni e forze dell'ordine

Attuazione Valore Pubblico n. 5

Obiettivo Operativo 4.1 – 2025 – 2026 – 2027 - Servizio Ambiente Attività di ricognizione e controlli impianti che hanno emissioni in ambiente

Indicatori di Risultato

Realizzazione di almeno 30 attività di controllo annue

Scadenza: 31 dicembre 2025

Peso 40

SETTORE III – INFRASTRUTTURE E SERVIZI A RETE



Obiettivo Strategico 1 Servizio Viabilità – Progettazione e realizzazione infrastrutture strategiche per la mobilità. Attività di supporto e di competenza ripristino viabilità post sisma in sinergia con il Soggetto Attuatore Anas. Attuazione PNC con individuazione degli interventi sulla rete viaria e relativa programmazione. Opere di manutenzione straordinaria.

Attuazione Valore Pubblico n. 5

Obiettivo operativo 1.1 2025 - E.Q. “Viabilità, progettazione e gestione strade”. Adozione di atti a rilevanza esterna relativi a progetti finanziati con i decreti MIT e PNRR

Indicatori di risultato

Numeri di atti (Determine di approvazione di stati di avanzamento, perizie di variante, approvazione di progetti ai sensi del D.Lgs. 36/2023 ecc...) adottati e sottoscritti per n. 3 progetti inseriti nei corrispondenti piani di finanziamento MIT e PNRR

Scadenza: 31 dicembre 2025

Peso 50

Obiettivo operativo 1.2 2025 – E.Q. “Viabilità, progettazione e gestione strade”. Attività e funzioni del responsabile del procedimento, svolte ai sensi del D.lvo 36/2023 per n. 1 progetto inserito nel piano di finanziamenti di cui ai Decreti del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti: n. 49/2018 – 123/2020 – 224/2020 – 141/2022 – 394/2021 – 225/2021 – 125/2022

Indicatori di risultato

Redazione e sottoscrizione di elaborati inerenti le attività di responsabile di progetto ai sensi del D.lvo 36/2023 per n. 1 progetto tra quelli inseriti nei piani di finanziamento MIT

Scadenza: 31 dicembre 2025

Peso 20

Obiettivo operativo 1.3 2025 – E.Q. “Viabilità, gestione e manutenzione strade, Autoparco, Espropri”. L. n. 56/2014 e L.R. 13/2015. Programmazione e razionalizzazione interventi sulle strade provinciali e parco automezzi.

Gestione catasto strade ed elenco delle strade di competenza dell’Ente;

Custodia ed aggiornamento per la classificazione/declassificazione di strade e relitti stradali ai sensi della normativa vigente;

Collaborazione con i Comuni e con altri Enti per la ricognizione dei luoghi e predisposizione degli atti preparatori; emanazione atti amministrativi per classificazione o declassificazione delle strade provinciali, nonché per le procedure espropriative;

Acquisizione al patrimonio indisponibile dell'Ente (compresa registrazione, trascrizione e volturazione) delle aree occupate dalla sede stradale e dalle relative pertinenze ai sensi dei commi 21 e 22 dell'art. 31 della legge n° 448/1998.

Indicatori di risultato

Adozione atti e redazione elaborati inerenti l'obiettivo entro il 30 settembre 2025

Peso 50

Obiettivo Strategico 2 Opere di manutenzione ordinaria - Monitoraggio ponti e viadotti - Gestione amministrativa della rete stradale di competenza.

Attuazione Valore Pubblico n. 5

Obiettivo operativo 2.1 2025 – Settore Infrastrutture e Servizi a Rete – Gestione ordinaria rete viaria provinciale

Indicatori di risultato

Predisposizione piano antineve – interventi di decespugliazione nell'annualità 2025 – acquisto e posa in opera di segnaletica stradale

Peso 100

Obiettivo operativo 2.2 2025 - E.Q. “Viabilità, progettazione e gestione strade”. Adozione di atti a rilevanza esterna inerenti autorizzazioni per trasporti eccezionali, concessioni e autorizzazioni stradali, competizioni sportive ai sensi del D.Lgs. 285/90

Indicatori di risultato

Numeri di atti adottati e sottoscritti entro il 31 dicembre 2025

Peso 30

Obiettivo Strategico 3 Gestione Stazione Unica Appaltante Provinciale (SUAP) con particolare riferimento alle procedure contrattuali per lavori pubblici e acquisizione beni e servizi

Attuazione Valore Pubblico n. 6

Obiettivo operativo 3.1 2025 – E.Q. Servizio Appalti SUA – Redazione del nuovo Regolamento per la disciplina dei contratti della Provincia di Ascoli Piceno, in linea con il D.Lgs 36/2023.

Indicatori di risultato

Acquisizione, analisi ed elaborazione della vigente normativa in materia di Appalti di lavori, Servizi e Forniture.

Redazione del Regolamento per la disciplina dei contratti della provincia di Ascoli Piceno, in linea con il D.Lgs 36/2023.

Redazione proposta di approvazione da parte del Consiglio Provinciale del nuovo Regolamento per la disciplina dei contratti della Provincia di Ascoli Piceno, in linea con il D.Lgs 36/2023.

Scadenza: 31 dicembre 2025

Peso 100

Obiettivo Operativo 3.2 2025 – Servizio Appalti SUA – Attività d’Istituto relativa all’avvio delle Gare di Appalto per la Provincia e per gli Enti convenzionati nel corso del 2025

Indicatori di risultato

Report attività del Servizio

Scadenza: 31 dicembre 2025

Peso 100

SETTORE IV – EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO - PIANIFICAZIONE TERRITORIALE



Obiettivo Strategico 1 Potenziamento sicurezza e manutenzione edifici scolastici post sisma
Realizzazione interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria in stretta sinergia con i dirigenti Scolastici – Potenziamento sicurezza antisismica, miglioramento funzionale degli spazi

Attuazione Valore Pubblico n. 2

Obiettivo operativo 1.1 2025 – E.Q. Servizio Patrimonio - Gestione Edifici di Proprietà e Competenza Provinciali – Lavori di adeguamento sismico ed efficientamento energetico della palestra I.T.C. “A. Capriotti” di San Benedetto del Tronto.

Indicatori di risultato

Conclusione dei lavori previsti entro il 31 dicembre 2025

Peso: 60

Obiettivo operativo 1.2 2025 – E.Q. Servizio Patrimonio - Gestione Edifici di Proprietà e Competenza Provinciali – Lavori di adeguamento sismico ed efficientamento energetico della palestra dell’Istituto Tecnico Tecnologico “E. Fermi” di V.le della Repubblica di Ascoli Piceno

Indicatori di risultato

Conclusione dei lavori previsti entro il 31 dicembre 2025

Peso: 40

Obiettivo operativo 1.3 2025 – E.Q. Servizio Patrimonio “Gestione Impianti” – Collocazione temporanea della sede dell’Iis Leopardi di Cupra Marittima presso la sede dell’Ipsia di San Benedetto del Tronto. Coordinamento di tutte le operazioni necessarie allo spostamento e direzione dei lavori.

Indicatori di risultato

Collocazione presso la nuova sede e liquidazione lavori

Scadenza: 31 dicembre 2025

Peso 60

Obiettivo operativo 1.4 2025 – E.Q. Servizio Patrimonio “Gestione Impianti” – Rendicontazione lavori di adeguamento sismico del Liceo Classico “G. Leopardi” di San Benedetto del Tronto”. Inserimento documentazione nei portali Regis e Futura

Indicatori di risultato

Inserimento documentazione nei portali informatici Regis e Futura e compilazione di tutte le Check List relative alla rendicontazione entro il 31 dicembre 2025

Scadenza: 31 dicembre 2025

Peso 40

Obiettivo operativo 1.5 2025 – E.Q. Viabilità gestione e Manutenzione Strade, Autoparco, Espropri in collaborazione con il Settore IV – Razionalizzazione immobili di proprietà dell’Ente. Edifici scolastici ed istituzionali. L.R. 3 aprile 2015, n. 13. Collaborazione con i vari Servizi dell’Ente e con i Comuni dell’Area Vasta. Incarichi in altre istituzioni.

Indicatori di risultato

Razionalizzazione ed inventario degli immobili di proprietà dell’Ente.

Edifici scolastici ed istituzionali. L.R. 3 aprile 2015, n. 13.

Collaborazione con i vari Servizi dell’Ente e con i Comuni dell’Area Vasta. Incarichi in altre istituzioni.

Scadenza: 30 settembre 2025

Peso 50

Obiettivo Strategico 2 Aggiornamento delle norme tecniche di attuazione del Piano di Coordinamento Provinciale PTCP con riferimento all’evoluzione della normativa regionale in tema di pianificazione. Prosecuzione delle attività pianificatorie post sisma e dello sviluppo locale. Coordinamento puntuale e sinergie con il PTCP, PRG e gli altri strumenti di pianificazione urbanistica dei Comuni e piani consortili.

Obiettivo operativo 2.1 - 2025 – E.Q. “Pianificazione Territoriale ed Assetto del Territorio VAS” – Elaborazioni preliminari per la predisposizione del Quadro Conoscitivo (QC) ai sensi dell’art. 7 della LR n. 19/23 recante “Norme della pianificazione per il governo del territorio”.

Controllo e riorganizzazione delle banche dati del SIT alla luce di quanto previsto dall’art. 7 della LR 19/23; aggiornamento dei dati attraverso la ricerca sui siti web degli enti ed organizzazioni preposte alla gestione dei vincoli territoriali (Regione Marche, Autorità di bacino, Ministero dell’Ambiente, ISPRA, etc.), download dei dati, successiva verifica, estrazione dei dati relativi al territorio provinciale ed implementazione nel SIT ai fini della formazione del quadro conoscitivo. In particolare verifica ed aggiornamento dei dati necessari alla redazione della carta di sintesi del dissesto idro-geomorfologico, elaborato obbligatorio ai sensi del comma 3, del citato art. 7. Verifica ed analisi dei contenuti degli strumenti di pianificazione e di settore di livello provinciale ai fini della loro implementazione nel quadro conoscitivo come previsto ai comma 2 e 6 dell’art. 7.

L’obiettivo viene realizzato in sinergia e raccordo con la E.Q. “Attività di supporto settori tecnici, cartografico, informativa territoriale e geologico”

Indicatori di risultato

Carta di sintesi del dissesto idro-geomorfologico

Implementazione nel SIT provinciale del database associato

Scadenza: 31 dicembre 2025

Peso 30

Obiettivo operativo 2.2 - 2025 – E.Q. “Pianificazione Territoriale ed Assetto del Territorio VAS” – Ottimizzazione delle funzioni di gestione delle attività che incidono sul governo del territorio. In continuità con gli anni precedenti tale obiettivo si esplica nell’attività volta alla riduzione dei tempi medi di conclusione dei procedimenti relativi all’espressione del parere di conformità sugli strumenti urbanistici comunali (art. 26 L.R. n. 34/92) e sulle verifiche di assoggettabilità alla Valutazione Ambientale Strategica (VAS) rispetto ai termini di legge, con la finalità di migliorare la risposta ai soggetti interessati.

Indicatori di risultato

Riduzione dei tempi medi pari ad almeno il 20% rispetto ai termini di legge entro il 31 dicembre 2025

Scadenza: 31 dicembre 2025

Peso 20

Obiettivo operativo 2.3 - 2025 – E.Q. “Pianificazione Territoriale ed Assetto del Territorio VAS” - Elaborazioni preliminari per la redazione del nuovo Piano di Coordinamento Provinciale (PTCP).

Analisi e verifica dello stato di attuazione delle previsioni del vigente PTCP; prime analisi per l'individuazione degli elementi costitutivi e strutturali del territorio provinciale, con particolare riferimento alle caratteristiche naturali, culturali, paesaggistico-ambientali, geologiche, rurali, insediativo- infrastrutturali e storiche, come previsto dalla lett. a) del comma 2 dell'art. 12 della LR n. 19/23. In particolare analisi del quadro infrastrutturale esistente con individuazione degli elementi di rilievo provinciale e prime ipotesi di previsione; analisi del sistema insediativo con mosaicatura delle previsioni residenziali degli strumenti urbanistici dei comuni della provincia e verifica dello stato di attuazione al fine di ridefinire i criteri per il dimensionamento dei carichi insediativi degli stessi. Strutturazione del database associato.

Indicatori di risultato

Elaborati grafici predisposti

Relazione sulle analisi condotte

Implementazione nel SIT provinciale del database associato;

Scadenza: 31 dicembre 2025

Peso 40

Obiettivo operativo 2.4 - 2025 – E.Q. “Pianificazione Territoriale ed Assetto del Territorio VAS” – Modifica della modulistica inerente le procedure di valutazione ambientale strategica (D.Lgs n. 152/06, LR n. 6/2007 e delibera di GR n. 179 del 17.02.2025) e aggiornamento pagina web dell'Ente.

Modifica della scheda di sintesi da presentare all'Autorità Competente (questa Amministrazione) a seguito dell'entrata in vigore delle nuove linee guida per la valutazione ambientale strategica approvate con delibera di GR n. 179 del 17.02.2025; inoltre, dando seguito alle esigenze delle Autorità Procedenti (Comuni, Piceno Consind), si procederà ad aggiornare la modulistica relativa ai moduli per la richiesta di avvio della procedura di verifica di assoggettabilità a VAS (screening), per la comunicazione di avvio della consultazione sulla base del rapporto preliminare (scoping) e per la richiesta di avvio della procedura di verifica di assoggettabilità a VAS (screening) in forma semplificata.

Indicatori di risultato

Predisposizione moduli

Scadenza: 31 dicembre 2025

Peso 10

Obiettivo operativo 2.5 - 2025 – E.Q. “Attività di supporto settori tecnici, cartografico, informativa territoriale e geologico” – Elaborazioni preliminari per la predisposizione del Quadro Conoscitivo (QC) ai sensi dell'art. 7 della LR n. 19/23 recante “Norme della pianificazione per il governo del territorio”.

Controllo e riorganizzazione delle banche dati del SIT alla luce di quanto previsto dall'art. 7 della LR 19/23; aggiornamento dei dati attraverso la ricerca sui siti web degli enti ed organizzazioni preposte

alla gestione dei vincoli territoriali (Regione Marche, Autorità di bacino, Ministero dell'Ambiente, ISPRA, etc.), download dei dati, successiva verifica, estrazione dei dati relativi al territorio provinciale ed implementazione nel SIT ai fini della formazione del quadro conoscitivo. In particolare verifica ed aggiornamento dei dati necessari alla redazione della carta di sintesi del dissesto idro-geomorfologico, elaborato obbligatorio ai sensi del comma 3, del citato art. 7. Verifica ed analisi dei contenuti degli strumenti di pianificazione e di settore di livello provinciale ai fini della loro implementazione nel quadro conoscitivo come previsto ai comma 2 e 6 dell'art. 7.

L'obiettivo viene realizzato in sinergia e raccordo con la E.Q. "Pianificazione Territoriale ed Assetto del Territorio VAS"

Indicatori di risultato

Carta di sintesi del dissesto idro-geomorfologico

Implementazione nel SIT provinciale del database associato

Scadenza: 31 dicembre 2025

Peso 40

Obiettivo operativo 2.6 - 2025 – E.Q. "Attività di supporto settori tecnici, cartografico, informativa territoriale e geologico" – Elaborazioni preliminari per la redazione del nuovo Piano di Coordinamento Provinciale (PTCP).

Analisi e verifica dello stato di attuazione delle previsioni del vigente PTCP; prime analisi per l'individuazione degli elementi costitutivi e strutturali del territorio provinciale, con particolare riferimento alle caratteristiche naturali, culturali, paesaggistico-ambientali, geologiche, rurali, insediativo- infrastrutturali e storiche, come previsto dalla lett. a) del comma 2 dell'art. 12 della LR n. 19/23. In particolare analisi del quadro infrastrutturale esistente con individuazione degli elementi di rilievo provinciale e prime ipotesi di previsione; analisi del sistema insediativo con mosaicatura delle previsioni residenziali degli strumenti urbanistici dei comuni della provincia e verifica dello stato di attuazione al fine di ridefinire i criteri per il dimensionamento dei carichi insediativi degli stessi.

Strutturazione del database associato.

Indicatori di risultato

Elaborati grafici predisposti

Relazione sulle analisi condotte

Implementazione nel SIT provinciale del database associato;

Scadenza: 31 dicembre 2025

Peso 30

Obiettivo operativo 2.7 2025 – E.Q. "Protezione BB.NN, Attività Estrattive, SIC" – Monitoraggio, gestione e attuazione per la Provincia dell'accordo di partenariato per la progettazione e realizzazione della Ciclovia della Vallata del Tronto.

Nell'ambito della realizzazione della Rete Ciclabile Regionale è stata inserita la Ciclovia del Tronto, per la cui progettazione ed attuazione si è proceduto alla stipula di un Accordo di Partenariato tra Regione, Provincia ed i Comuni interessati dal tracciato – accordo che ha poi portato all'approvazione dello studio di fattibilità tecnica ed economica. La prima fase progettuale interessa i Comuni ricadenti nell'area del cratere sismico e dunque Acquasanta Terme, Ascoli Piceno, Maltignano, Castel di Lama e Colli del Tronto, mentre la seconda i Comuni di Montepandone e San Benedetto del Tronto. Compiti della Provincia sono il monitoraggio delle azioni progettuali ed esecutive dei Comuni, nonché il loro indirizzo e coordinamento.

Indicatori di risultato

Atti e documenti relativi all'attuazione della ciclovia

Scadenza: 31 dicembre 2025

Peso 15

Obiettivo operativo 2.8 2025 – Servizio Pianificazione Territoriale e Urbanistica – Partecipazione alle conferenze di CEVI in ottemperanza alla Legge Regionale n. 19 del 2023 per espressione dei pareri di competenza relativi alle varianti urbanistiche comunali presentati nel 2025.

Indicatori di risultato

Report dell'attività svolta di servizio

Scadenza: 31 dicembre 2025

Peso 100

Obiettivo operativo 2.9 2025 – Servizio SIT – Collaborazione all'attività istruttoria del servizio Urbanistica e trasversale agli altri servizi dell'Ente con particolare riguardo al Settore Tutela Ambientale per la verifica dei vincoli paesistico-territoriali.

Indicatori di risultato

Report dell'attività svolta di servizio

Scadenza: 31 dicembre 2025

Peso 100

Obiettivo Strategico 3 Revisione del Piano Cave sulla base dell'eventuale aggiornamento della normativa regionale di riferimento (PRAE) coniugando l'esigenza di tutela ambientale con quelle produttive e occupazionali nel quadro dello sviluppo sostenibile.

Attuazione Valore Pubblico n. 6

Obiettivo operativo 3.1 2025 – E.Q. “Protezione BB.NN, Attività Estrattive, SIC” – Elaborazioni Preliminari per la redazione del nuovo Programma Provinciale Attività Estrattive (PPAE).

Collaborazione con il Sistema Informativo Territoriale nella predisposizione di un quadro conoscitivo sullo stato di attuazione del vigente PPAE al fine della sua revisione, attraverso la verifica dei progetti di autorizzati con la georeferenziazione e digitalizzazione dei perimetri di cava, verifica di quantitativi estratti attraverso l'analisi dei dati di cui agli allegati B della LR 71/97.

Rielaborazione dei contenuti del vigente PPAE alla luce della intervenuta divisione della Provincia, con particolare riferimento alla ridefinizione dei bacini estrattivi, sia nell'ottica della predisposizione del nuovo Programma Provinciale che ai fini di una migliore gestione della fase transitoria in attesa del nuovo Piano Regionale Attività Estrattive (PRAE).

Revisione delle Norme Tecniche del PPAE anche alla luce delle nuove procedure autorizzative di cui alle leggi vigenti

Strutturazione del database associato.

Indicatori di risultato

Elaborati grafici predisposti

Bozza delle nuove Norme Tecniche di Attuazione

Implementazione nel SIT provinciale del database associato;

Scadenza: 31 dicembre 2025

Peso 60

Obiettivo operativo 3.2 2025 – E.Q. “Protezione BB. NN., Attività Estrattive, SIC” - Elaborazioni preliminari per la predisposizione del Quadro Conoscitivo (Qc) ai sensi dell'art. 7 della LR n. 19/23 Recante “Norme della pianificazione per il governo del territorio”.

Collaborazione con il Sistema Informativo Territoriale (SIT) nelle attività di controllo e riorganizzazione delle banche dati alla luce di quanto previsto dall'art. 7 della LR 19/23; aggiornamento dei dati attraverso la ricerca sui siti web degli enti ed organizzazioni preposte alla gestione dei vincoli territoriali (Regione Marche, Autorità di bacino, Ministero dell'Ambiente, ISPRA, etc.), download dei dati, successiva verifica, estrazione dei dati relativi al territorio provinciale ed implementazione nel SIT ai fini della formazione del quadro conoscitivo. In particolare verifica ed aggiornamento dei dati necessari alla redazione della carta di sintesi del dissesto idro-geomorfologico, elaborato obbligatorio ai sensi del comma 3, del citato art. 7.

Verifica ed analisi dei contenuti degli strumenti di pianificazione e di settore di livello provinciale ai fini della loro implementazione nel quadro conoscitivo come previsto ai comma 2 e 6 dell'art. 7.

Indicatori di risultato

Carta di sintesi del dissesto idro-geomorfologico

Implementazione nel SIT provinciale del database associato;

Peso 25

Obiettivo operativo 3.3 2025 – E.Q. “Attività di supporto settori tecnici, cartografico, informativa territoriale e geologico” – Elaborazioni preliminari per la redazione del nuovo Programma Provinciale Attività Estrattive (PPAE).

Predisposizione di un quadro conoscitivo sullo stato di attuazione del vigente PPAE al fine della sua revisione, attraverso la verifica dei progetti di autorizzati con la georeferenziazione e digitalizzazione dei perimetri di cava, verifica di quantitativi estratti attraverso l'analisi dei dati di cui agli allegati B della LR 71/97.

Rielaborazione dei contenuti del vigente PPAE alla luce della intervenuta divisione della Provincia, con particolare riferimento alla ridefinizione dei bacini estrattivi, sia nell'ottica della predisposizione del nuovo Programma Provinciale che ai fini di una migliore gestione della fase transitoria in attesa del nuovo Piano Regionale Attività Estrattive (PRAE).

Revisione delle Norme Tecniche del PPAE anche alla luce delle nuove procedure autorizzative di cui alle leggi vigenti.

Strutturazione del database associato.

Indicatori di risultato

Elaborati grafici predisposti

Bozza delle nuove Norme Tecniche di Attuazione

Implementazione nel SIT provinciale del database associato

Scadenza: 31 dicembre 2025

Peso 30

Obiettivo operativo 3.4 2025 – Servizio Attività Estrattive e Cave

Attività istruttoria relativa alle pratiche ex art. 32 Legge 47/1985, “Norme in materia di controllo dell'attività urbanistico-edilizia. Sanzioni amministrative e penali”, ex Art. 146 del Decreto Legislativo del 22 gennaio 2004, n. 42 “Codice dei beni culturali e del paesaggio” e ex Art. 13 della Legge Regione Marche n. 71/1997 “Norme per la disciplina delle attività estrattive”.

Indicatori di risultato

Report attività servizio

Scadenza: 31 dicembre 2025

Peso 100

Obiettivo Strategico 4 Prosecuzione mirata e sistematica dell'aggiornamento Mosaico Piani Regolatori Comunali nella prospettiva di digitalizzazione dei Piani Regolatori Generali dei Comuni, in funzione della realizzazione progressiva di un database georeferenziato a disposizione di Comuni e soggetti pubblici e privati.

Attuazione Valore Pubblico n. 6

SETTORE V – ECONOMICO FINANZIARIO**DIRIGENTE** Dott.ssa Rossella Palestini**Attuazione Valore Pubblico n. 4**

Obiettivo Strategico 1	Predisposizione ipotesi di Bilancio stabilmente Riequilibrato 2025/2027
Descrizione	Ricorrendo i presupposti tecnico – giuridici il Consiglio Provinciale con deliberazione n.15 del 10/7/2024 ha dichiarato, ai sensi e per gli effetti di cui all’art. 246 del D.Lgs. 267/2000, il dissesto finanziario della provincia di Ascoli Piceno, conseguente al “mancato raggiungimento del riequilibrio finanziario” dell’Ente come accertato con deliberazione n.37/2024/PRSP della Corte Conti per la Regione Marche, che ha comportato l’applicazione ope legis della procedura prevista dal combinato disposto di cui agli artt. 243-quater, comma 7, TUEL e 6, comma 2, D.Lgs. n.149/20110”. Conseguentemente l’ente è tenuto alla redazione dell’ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato ai sensi dell’art. 259 del d.lgs. 267/2000.
Attività	1) Direzione e coordinamento dell’attività di riaccertamento dei residui attivi e passivi al 31.12.2024 dei funzionari di E.Q. ciascuno per i servizi di propria competenza; 2) Stralcio dalla contabilità dell’ente dei residui riaccertati e considerazione nelle previsioni di bilancio degli accertamenti ed impegni reimputati; 3) Invito dei funzionari di E.Q. a proporre le previsioni di bilancio di rispettiva competenza e a provvedere nel rispetto delle proprie mansioni agli adempimenti di seguito elencati: - approvazione del programma triennale delle opere pubbliche 2025/2027; - approvazione del programma triennale dei servizi e forniture 2025/2027; - approvazione del piano delle alienazioni; - determinazione dei proventi delle sanzioni del codice della strada esercizi finanziari 2025/2027 e destinazione della parte vincolata; 4) Definizione degli stanziamenti, fatte le dovute e opportune valutazioni sulla disponibilità delle risorse finanziarie iscrivibili nella parte Entrata del bilancio di Previsione e tenuto conto delle disposizioni normative e degli indirizzi politici in tema di entrate proprie; 5) Predisposizione del documento unico di programmazione 2025/2027 e di tutti gli allegati all’ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato previsti dalla normativa vigente, in particolare il modello “F” per l’Istruttoria ministeriale; 6) Stesura degli atti amministrativi ai fini dell’approvazione dal consiglio provinciale del documento contabile, munito della relazione dell’organo di revisione; 7) Trasmissione dell’ipotesi di bilancio e dei relativi allegati alla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali.
Indicatori	- Predisposizione atto di consiglio per l’approvazione dell’ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato e dei relativi allegati;

	- Trasmissione alla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali dell'ipotesi di bilancio approvata dall'organo consiliare
Strategicità	Strategico
Conclusione	31/12/2025
Responsabile	Rossella Palestini
Peso	70

Obiettivo Strategico 2	Definizione dei Residui e della Cassa da trasferire all'OSL (Organismo Straordinario di Liquidazione)
Descrizione	A seguito della deliberazione del Consiglio Provinciale n.15 del 10/7/2024 con la quale è stato dichiarato, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 246 del D.Lgs. 267/2000, il dissesto finanziario della provincia di Ascoli Piceno, con decreto del Presidente della Repubblica del 4 settembre 2024 è stata nominata la Commissione Straordinaria di Liquidazione. Ai fini della sua operatività è necessario definire i residui al 31.12.2024 e la cassa da trasferire.
Attività	1) Invito dei funzionari di E.Q. ad effettuare un'attenta analisi dei residui attivi e passivi iscritti in bilancio, di formulare e comunicare proposte di cancellazione, mantenimento o reiscrizione degli stessi in base ai principi contabili del D.Lgs. 118/2011 e successive modificazioni; 2) Approvazione con decreto del Presidente delle risultanze del riaccertamento ordinario dei residui attivi e passivi di cui all'art. 3 comma 4 del D.Lgs. n.118/2011, effettuato dagli incaricati di E.Q., ciascuno in base alle rispettive competenze; risultanze che confluiranno nel rendiconto della gestione 2024; 3) Definizione dei residui attivi e passivi al 31.12.2024 di competenza dell'OSL compresivi di quelli relativi ai fondi a gestione vincolata ai sensi dell'art.1 comma 457 della Legge 11 dicembre 2016, n.232 ed esclusi quelli relativi all'anticipazione di tesoreria, alle anticipazioni di liquidità, ai mutui attivati per investimenti ed ai debiti assistiti dalla garanzia della delegazione di pagamento di cui all'art.206 del TUEL; 4) Revisione della cassa vincolata al 31.12.2024 da trasferire all'organismo straordinario di liquidazione, alla luce delle comunicazioni di riaccertamento dei residui e in sede di elaborazione del rendiconto della gestione 2024, distintamente per ciascun vincolo di bilancio; 5) Incremento della cassa vincolata di cui al punto 4) con le riscossioni dall'1/1/2025 di competenza dell'OSL comunicate dal tesoriere provinciale e decremento della stessa dei pagamenti autorizzati dall'organismo straordinario di liquidazione e anticipati per suo conto; 6) Report all'organo straordinario di liquidazione, su richiesta, dei fondi da trasferire.
Indicatori	- Definizione dei residui attivi e passivi al 31.12.2024 di competenza dell'OSL - Determinazione dei fondi da trasferire all'OSL
Strategicità	Strategico
Conclusione	31/12/2025
Responsabile	Rossella Palestini
Peso	30

Attuazione Valore Pubblico n. 4

Obiettivo Operativo 3.1 2025 - Servizio Economico - Finanziario – Supporto all’Organo straordinario di liquidazione ai fini dello svolgimento delle relative mansioni.

Indicatori di risultato

Evasione delle richieste di informazioni contabili e di elaborazione dei dati da parte dell’OSL

Scadenza: 31 dicembre 2025

Peso 40

Obiettivo Operativo 3.2 2025 – Servizio Economico - Finanziario – Controllo costante fatturazione elettronica sulla Piattaforma di certificazione crediti e conseguente monitoraggio dello stock del debito

Indicatori di risultato

Monitoraggio della piattaforma e report con cadenza trimestrale ed annuale

Scadenza: 31 dicembre 2025

Peso 30

Obiettivo Strategico 4 – Servizio Economico Finanziario – Gestione e rendicontazione Patti Territoriali Attuazione di tutti gli adempimenti previsti dalla normativa vigente anche mediante apposite modalità di rilevazione contabile e certificazione.

Attuazione Valore Pubblico n. 6

Obiettivo Operativo 4.1 2025 – Servizio Economico – Finanziario – Progetto PIONEER sviluppo del territorio. – Rendicontazione, previo monitoraggio dei beneficiari dei contributi, al Ministero del Made in Italy dello stato di avanzamento delle iniziative progettuali contenute nel Progetto PIONEER e predisposizione degli atti necessari per la sua realizzazione.

Indicatori di risultato

Report semestrali al Ministero

Verifica dello stato di avanzamento dei progetti con sopralluoghi

Scadenza: 31 dicembre 2025

Peso 30

2.3 Sottosezione Azioni Positive 2025-2027

Premessa

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” – in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” - in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne;

I Decreti Legislativi 198/2006, 196/2000, 165/2001, e per ultima la Direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle Amministrazioni pubbliche” prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

La presente sottosezione di programmazione ridetermina le azioni positive per il triennio 2025-2027 e ha ottenuto il parere favorevole preventivo della Consigliera di Parità con nota prot. 9465 del 13.05.2025 ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006.

Il documento, si pone come strumento atto a promuovere, nell’ambito della Provincia Ascoli Piceno, il conseguimento degli obiettivi di parità e pari opportunità, valorizzare il benessere individuale e organizzativo del personale e favorire buone prassi e modalità operative idonee a contrastare ogni forma di discriminazione potenziando inclusività e valorizzazione delle attitudini personali.

Gli interventi delineati, che costituiscono parte integrante del Piano di Attività e Organizzazione (PIAO) che assorbe tra altri il Piano della Performance (con il quale è attuata l’integrazione) e il Piano della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), rappresentano un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell’organizzazione, dirette a garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

OBIETTIVI GENERALI

Obiettivo 1

- Costituzione, anche in forma associata, del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) e definizione del relativo Regolamento

Obiettivo 2

- Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni

Obiettivo 3

- Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento professionale e reclutamento

Obiettivo 4

- Garantire un ambiente di lavoro rispettoso ed adeguato alle esigenze dei lavoratrici e lavoratori con particolare riguardo al benessere organizzativo e alla conciliazione dei tempi lavorativi, sociali e familiari

ANALISI DEL PERSONALE AL 01/01/2025 Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne: DIPENDENTI N. 117

DONNE N. 36 31% UOMINI N. 80 69%

A questi vanno aggiunti n. 1 Segretario Generale e n. 1 Dirigente per un totale di n. 118 dipendenti, suddivisi così come segue:

SETTORE	UOMINI N.	UOMINI%	DONNE N.	DONNE%	TOTALE
Segretario Generale	0	0	1	100	1
Dirigente	0	0	1	100	1
SETTORE I - AAGG Risorse Umane - Informatica	7	46,7	8	53,3	15
SETTORE II - AMBIENTE	6	75	2	25	8
POLIZIA PROVINCIALE	12	92,3	1	7,7	13
SETTORE III - VIABILITA' + SUA + TRASPORTI	37	72,5	14	27,5	51
SETTORE IV - URBANISTICA - EDILIZIA SCOLASTICA	13	61,9	8	38,1	21
SETTORE V - ECONOMICO FINANZIARIO – SUA	5	62,5	3	37,5	8
Totale	80	67,8%	38	32,2%	118

MONITORAGGIO DISAGGREGATO, PER GENERE, DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

CATEGORIA	UOMINI N.	UOMINI %	DONNE N.	DONNE %	TOTALE
Area Funzionari ed Elevata Qualificazione	34	61,8	21	38,2	55
Area Istruttori	17	60,7	11	39,3	28
Area Operatori Esperti	29	87,9	4	12,1	33
Dirigenti	0	0	1	100	1
Segretario	0	0	1	100	1
TOTALE	80	69%	38	31%	118

MONITORAGGIO DISAGGREGATO, PER GENERE E ORARIO DI LAVORO, DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

Area Funzionari ed Elevata Qualificazione	UOMINI N.	UOMINI %	DONNE N.	DONNE %	TOTALE
tempo pieno	32	62,7	19	37,3	51
part-time	2	50	2	50	4
Area Istruttori					
tempo pieno	17	60,7	11	39,3	28
part-time	0	0	0	0	0
Area Operatori Esperti					
tempo pieno	28	90,3	3	9,7	31
part-time	1	50	1	50	2

MONITORAGGIO DISAGGREGATO, PER GENERE, DEGLI ALTRI LAVORATORI UTILIZZATI CON CONTRATTI ATIPICI

Contratti TEMPO DETERMINATI	UOMINI	UOMINI %	DONNE	DONNE %	TOTALE
Area Funzionari	1	25	3	75	4
Dirigente	0	0	1	100	1
TOTALE	1	20	4	80	5

AZIONI E AMBITI DI INTERVENTO

OBIETTIVO 1 - Costituzione, anche in forma associata, del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) e definizione del relativo Regolamento

Si intende perseguire tale obiettivo mediante l'attuazione delle seguenti azioni:

Azione 1

La Provincia di Ascoli Piceno si impegna ad istituire entro il triennio di riferimento del Piano, anche in forma associata con l'ATA e/o con altri enti, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni, in ottemperanza a quanto stabilito dagli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001, realizzando ogni attività necessaria a favorirne l'espletamento delle funzioni.

Indicatori di risultato

Predisposizione degli atti amministrativi per la nomina del CUG e costituzione dell'organismo entro il 2027.

Azione 2

Predisposizione del Regolamento per il funzionamento del CUG, una volta istituito.

Indicatori di risultato

Redazione del regolamento e approvazione dei relativi atti amministrativi.

OBIETTIVO 2 - Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni

La Provincia di Ascoli Piceno si impegna: a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate, ad esempio, da:

- pressioni o molestie sessuali; casi di mobbing; atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata o indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;

Si intende perseguire tale obiettivo mediante l'attuazione delle seguenti azioni:

Azione 1 Realizzare studi e indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità e contro le discriminazioni.

Indicatori di risultato

Realizzazione di almeno un questionario nel triennio 2025 – 2027 per valutare l'opinione del personale dell'Ente su Pari Opportunità e attività di contrasto al mobbing e alle discriminazioni.

Azione 2 Supporto al CUG una volta costituito per le azioni di sensibilizzazione e formazione contro qualsiasi forma di discriminazione e mobbing e preventiva consultazione dell'organismo prima della predisposizione di atti di particolare impatto sulle pari opportunità e l'assetto organizzativo.

Indicatori di risultato

Predisposizione da parte del Dirigente competente di una relazione riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto ai fenomeni di mobbing e alle discriminazioni nell'ambito dei rapporti di lavoro intercorrenti nell'Ente.

Azione 3 Utilizzare termini non discriminatori in tutti i documenti della Provincia.

Indicatori di risultato

Eventuale revisione della modulistica da effettuarsi entro il triennio di riferimento delle Azioni Positive.

OBIETTIVO 3 - Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento professionale e reclutamento

La Provincia di Ascoli Piceno si impegna a:

- osservare criteri trasparenti, concertati e non discriminatori per garantire le Pari Opportunità nelle procedure di reclutamento/ trasferimento/ mobilità ecc. del personale dell'Ente;
- a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso, garantendo, qualora necessario, il riequilibrio delle posizioni per quanto attiene al genere eventualmente sotto rappresentato;

Tale obiettivo verrà realizzato, principalmente, attraverso le seguenti azioni:

Azione 1 Dare puntuale applicazione alle disposizioni di cui all'articolo 48, c. 1 del D.lgs n.198/2006, nella parte in cui si prevede che *“In occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione”*;

Indicatori di risultato

Specificazione negli atti amministrativi conseguenti di adeguata motivazione;

Azione 2 Garantire nei bandi di concorso, negli avvisi di selezione e nei corsi di formazione la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne prevedendo requisiti di accesso che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;

Indicatori di risultato

Predisposizione negli atti amministrativi conseguenti di criteri di accesso rispettosi delle Pari Opportunità e dell'uguaglianza di genere;

OBIETTIVO 4 - Garantire un ambiente di lavoro rispettoso ed adeguato alle esigenze dei lavoratrici e lavoratori con particolare riguardo al benessere organizzativo e alla conciliazione dei tempi lavorativi, sociali e familiari

Tale obiettivo si collega al punto 3.5 della direttiva 2/2019, nell'ambito dell'impegno della Provincia volto a promuovere, sviluppare e rafforzare il benessere organizzativo ed individuale al fine di garantire il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e

caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;

Per la realizzazione di quest'obiettivo le azioni previste sono:

Azione 1 Elaborazione di statistiche di genere sulla situazione del personale della Provincia di Ascoli Piceno a supporto della predisposizione di atti e documenti di organizzazione del personale e della redazione degli atti di pianificazione strategica previsti dalla normativa vigente;

Indicatori di risultato

Realizzazione di tabelle, statistiche e analisi in forma aggregata o disaggregata di dati da inserire nel Piao e in altri strumenti di programmazione;

Azione 2 Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio o di esigenze personali o familiari del personale dell'Ente;

Indicatori di risultato

1. Approvazione di atti amministrativi o adozione di altri strumenti e modalità atte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche mediante smart working e/o particolari forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati e, nel rispetto delle esigenze di servizio, in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato;
2. Favorire e incentivare l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri.

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO

VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO INTERNO

MAPPATURA DEI PROCESSI. IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI

LE MISURE ORGANIZZATIVE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Misure generali MG

Misure specifiche MS

LA TRASPARENZA

ALLEGATI:

Allegato A Mappatura dei processi 2025-2027

Allegato B Analisi dei rischi 2025-2027

Allegato C Sezione Trasparenza 2025-2027

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Premessa

La Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del Piano integrato di attività e organizzazione, non può definirsi solo un aggiornamento imposto dall'introduzione del nuovo strumento di programmazione.

L'adozione del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 aggiornamento 2023 come da delibera Anac n. 605 del 19/12/2023, rende la Sezione in oggetto la naturale evoluzione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza degli anni precedenti. Infatti, prevedendo strutturalmente una logica sinergica di integrazione tra la prevenzione del rischio/trasparenza e tutte le attività dell'ente, l'obiettivo di realizzare più efficacemente la gestione del rischio appare più agevole e caratterizzato da una concreta fattibilità.

Non solo, la massimizzazione dell'integrazione è raggiunta nella creazione di valore pubblico che scaturisce dalla programmazione strategica delle attività della Provincia, che a sua volta viene declinata in obiettivi operativi e di gestione.

In questa Sezione è stata seguita l'impostazione delle sottosezioni previste dal D.M. n. 132/2022, rinviando agli allegati per la documentazione di supporto al Catalogo dei rischi e alla Programmazione della Trasparenza.

VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO

La prima fase per effettuare l'analisi del contesto esterno si sostanzia nell'acquisizione dei dati rilevanti.

La Provincia di Ascoli Piceno, non disponendo di banche dati statistiche proprie (fonti interne), ricorre a fonti esterne.

Con il progetto "Misura la corruzione" l'ANAC ha messo a disposizione degli enti una serie di indicatori (*red flags*), che segnalano situazioni problematiche e misurano il rischio di corruzione nella PA. La strategia di azione del progetto si avvale di reti di collaborazione interistituzionale

per garantire la massima trasparenza in ogni settore della Pubblica Amministrazione ed è oggetto di costante aggiornamento così da poter fornire indicatori il più attuali possibile:

- Gli indicatori sono suddivisi in tre categorie: 1) Indicatori di contesto (relativi all'anno 2024), raccolti in quattro domini tematici: criminalità, istruzione, economia e territorio e capitale sociale. L'indice relativo alla corruzione per la Provincia di Ascoli Piceno è pari a 1,9.
- Indicatori appalti;
- Indicatori comunali.

1.1 *Di seguito, si riportano alcuni dati relativi al territorio della Provincia di Ascoli Piceno che si ritengono utili per analizzare il contesto esterno e l'ambiente nel quale l'Amministrazione opera. Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze cui la struttura è sottoposta consente di indirizzare con maggiore efficacia la strategia di prevenzione e gestione del rischio corruzione.*

Tratto dal DUP 2024/2026 della Provincia di Ascoli Piceno:

1.2 *Analisi strategica delle condizioni esterne e situazione socio-economica*

Dopo aver brevemente analizzato, nel paragrafo 1.0, le principali variabili macroeconomiche e le disposizioni normative di maggior impatto sulla gestione degli enti locali, in questo paragrafo intendiamo rivolgere la nostra attenzione sulle principali variabili socio economiche che riguardano il territorio amministrato.

A tal fine verranno presentati:

- *L'analisi della popolazione;*
- *L'analisi del territorio e delle strutture;*

Popolazione

L'analisi demografica costituisce certamente uno degli approfondimenti di maggior interesse per un amministratore pubblico.

La conoscenza pertanto dei principali indici costituisce motivo di interesse perché permette di orientare le politiche pubbliche.

Popolazione legale al censimento (2021)		n°	202365
Popolazione residente alla fine del penultimo anno precedente (1° gennaio 2023)		n°	201462
di cui: maschi femmine nuclei familiari comunità/convivenze		n°	97875
		n°	103587
		n°	
		n°	
Tasso di natalità ultimo quinquennio:		Anno	Tasso
		2018	6,30 %
		2019	6,10 %
		2020	6,00 %
		2021	5,90 %
		2022	5,90%

Tasso di mortalità ultimo quinquennio:	Anno	Tasso
	2018	12,00 %
	2019	11,40 %
	2020	12,80 %
	2021	13,70%
	2022	13,10%

Territorio

La conoscenza del territorio comunale e delle sue strutture costituisce attività preliminare per la costruzione di qualsiasi strategia.

A tal fine nella tabella che segue vengono riportati i principali dati riguardanti il territorio e le sue infrastrutture, presi a base della programmazione.

Superficie

Kmq 1.228,23	
--------------	--

Strade:

Statali km 0,00	Provinciali km 957,44	Comunali km 0,00
Vicinali km 0,00	Autostrade km 0,00	

Relazione del Ministero dell'Interno

Come suggerito dall'ANAC, con la determinazione 12/2015, per lo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica si è fatto riferimento alla relazione del Ministro dell'Interno sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata, comunicata alla Presidenza della Camera il 05.01.2024 (riferita all'anno 2022), e pubblicata sul sito disponibile alla pagina: <https://interno.gov.it>, dove è possibile consultare il testo integrale della relazione.

Dati dell'Osservatorio sul fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 luglio 2017, n. 105

Altra importante rilevazione circa i fenomeni di criminalità nel contesto territoriale è rappresentata dai dati dell'Osservatorio sul fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 luglio 2017, n. 105, da ultimo consultabili al link <https://www.interno.gov.it>.

L'Osservatorio è stato costituito in attuazione dell'art. 6 della Legge n.105 del 2017, per favorire e potenziare lo scambio di informazioni e il raccordo tra Stato e gli enti locali, allo scopo di individuare strumenti di contrasto e indicare strategie di prevenzione.

È composto da rappresentanti di ministero dell'Interno, ministero della Giustizia, ministero della Pubblica Istruzione, Università e Ricerca, Associazione nazionale comuni italiani (Anci) e Unione province d'Italia (UPI), con la possibilità di estendere la partecipazione ad altre amministrazioni interessate, in relazione agli argomenti trattati. Si avvale di un organismo tecnico di supporto, che opera presso il Dipartimento della Pubblica Sicurezza. Combattere il fenomeno significa conoscerne dimensioni, natura e cause nelle varie realtà territoriali. Per questo l'organismo ha messo a punto un sistema di rilevazione capillare, attraverso le prefetture, con report trimestrale.

L'Osservatorio ha anche la funzione di individuare iniziative di supporto agli amministratori vittime di episodi intimidatori, tenendo conto delle caratteristiche delle realtà nelle quali svolgono il loro mandato. A questo scopo è prevista la creazione presso le prefetture capoluogo di regione, di Osservatori regionali ed, eventualmente, di sezioni provinciali in

quelle realtà territoriali maggiormente interessate al fenomeno.

L'organismo ha il compito, infine, di promuovere iniziative di formazione rivolte agli amministratori locali e di promozione della legalità, con particolare riferimento alle giovani generazioni.

La tabella riporta il numero complessivo degli atti intimidatori commessi dal 2013 al 2023, suddivisi per regione, che vede nelle Marche una conferma dei dati delle annualità precedenti.

VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO INTERNO

L'organigramma dell'ente è stato modificato con Decreto del Presidente della Provincia n. 8 del 23/02/2023 che stabilisce la nuova composizione dei settori:

SETTORE I AFFARI GENERALI ED ISTITUZIONALI:

- Affari generali ed istituzionali - Sussidiarietà e Assistenza ai Comuni - Staff Presidenza – protocollo.
- Programmazione Provinciale Rete Scolastica - Pari Opportunità - Centro Elaborazione dati (CED).
- Contenzioso e Affari legali.
- Risorse Umane e Retribuzioni.

SETTORE II TUTELA E VALORIZZAZIONE AMBIENTALE:

- Tutela Ambientale – Rifiuti – Energia – VIA -AIA A.U.A. – Acque - monitoraggio matrice Ambientale;
- Siti contaminati.

SETTORE III INFRASTRUTTURE E SERVIZI A RETE:

- Viabilità Progettazione e costruzione delle strade Provinciali, Amministrazione - Ufficio Sisma
- Viabilità Gestione e manutenzione delle strade Provinciali - Autoparco – Espropri;
- Appalti e Contratti Stazione Unica Appaltante (SUA) e;
- Pianificazione dei Servizi di trasporto in ambito provinciale - autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato.

SETTORE IV EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO - PIANIFICAZIONE TERRITORIALE:

- Edilizia scolastica e patrimonio – Ufficio Sisma;
- Manutenzione Patrimonio – Impianti termici;
- Pianificazione territoriale di coordinamento ed assetto del territorio, VAS –
- Protezione bellezze naturali - Attività estrattive – SIT

SETTORE V ECONOMICO FINANZIARIO:

- Economico finanziario Entrate e Partecipate;
- Economico finanziario Uscite – Economato e Provveditorato;

UFFICIO DI STAFF CORPO DI POLIZIA PROVINCIALE, alle dirette dipendenze del Presidente;

- Controlli Ambientali.

Sono presenti n. 10 posizioni di Elevata Qualificazione, per il corretto svolgimento dell'azione amministrativa, in relazione alle funzioni esercitate dall'ente.

SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DEL SISTEMA DELLA GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO		
ATTORE / RIFERIMENTO NORMATIVO	RUOLO	NOMINATIVO/ATT O DINOMINA
RPCT	Segretario Generale	Fabiola Candelori (decreto n. 76 del 03/03/10/2023)
Referenti RPCT	Dirigente settore amministrativo e finanziario Titolari di posizione di Elevata Qualificazione	Palestini Rossella Biondi Bruna Gianni Giantomassi Curti Giuseppina Celani Valerio Borraccini Antonio Pagliarini Fabio Capriotti Gianluigi Barra Francesco Bonifazi Bruno Brunori Carlo
RASA (art. 33-ter D.L. 179/2012; comunicato del Presidente dell'AVCP del 28/10/2013)	Elevata Qualificazione	Ing. Capriotti Gianluigi decreto del Presidente n.8 del 24/01/2024
Responsabile della Protezione dei Dati Personali (Regolamento UE 2016/679)	Società esterna	Eurotecna – Qualità Sicurezza - Ambiente
Ufficio per la transizione digitale	Ufficio	Area Informatica e Telematica
OIV	Incarico	Dott. Franco Caridi (decreto n. 83 del 22.10.2024)

Conclusioni analisi contesto esterno e interno

I dati rilevati confermano per la Provincia di Ascoli Piceno un quadro connotato da un andamento demografico in lieve ma costante decrescita e, sotto il profilo della criminalità, un territorio caratterizzato da una bassa propensione ai reati in materia di corruzione, indici che fanno confermare l'analisi e la valutazione del rischio delle annualità precedenti.

Il modello organizzativo del sistema di prevenzione della corruzione mostra ancora le criticità derivanti dalla presenza in organico di un solo dirigente, e da una dotazione caratterizzata dalle carenze ormai croniche derivanti dal blocco assunzionale imposto alle province nel periodo 2011 – 2020.

Si consideri l'ingessatura ulteriore derivante dalla dichiarazione dello stato di dissesto, per la Provincia di Ascoli Piceno, deliberata con atto del Consiglio Provinciale n. 15 del 10 Luglio 2024

Il 17 Settembre 2024 si è insediato l'organismo Straordinario di Liquidazione nominato dal Presidente della Repubblica.

La mappatura dei processi

La mappatura dei processi si articola in tre fasi: identificazione; descrizione; rappresentazione.

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

Il risultato della prima fase è l'**identificazione** dell'elenco completo dei processi dall'amministrazione. I processi sono poi aggregati nelle cosiddette **aree di rischio**, intese come raggruppamenti omogenei di processi.

Il PNA 2019, Allegato n. 1, ha individuato le seguenti “Aree di rischio” per gli enti locali:

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

Sempre secondo gli indirizzi del PNA, e in attuazione del principio della “gradualità” (PNA 2019), seppur la mappatura di cui all'Allegato A appaia comprensiva di tutti i processi riferibili all'ente, il RPCT e i responsabili dei servizi si riunirà nel corso del prossimo esercizio per addivenire alla individuazione sempre più completa dei processi dell'ente.

Valutazione e trattamento del rischio

Secondo il PNA, la valutazione del rischio è una “macro-fase” del processo di gestione del rischio, nella quale il rischio stesso viene “identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e preventive (trattamento del rischio)”.

Tale “macro-fase” si compone di tre (sub) fasi: identificazione, analisi e ponderazione.

Identificazione del rischio

Nella fase di identificazione degli “eventi rischiosi” l’obiettivo è individuare comportamenti o fatti, relativi ai processi dell’amministrazione, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo.

Secondo l’ANAC, “questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l’attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione”.

In questa fase, il coinvolgimento della struttura organizzativa è essenziale. Infatti, i vari responsabili degli uffici, vantando una conoscenza approfondita delle attività, possono facilitare l’identificazione degli eventi rischiosi.

Per individuare gli “eventi rischiosi” è necessario: definire l’oggetto di analisi; utilizzare tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative; individuare i rischi e formalizzarli nel PTPCT.

L’oggetto di analisi è l’unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi. Nel presente Piano, tenuto conto delle dimensioni dell’Ente e dall’analisi effettuata nei PTPCT precedenti, si è mantenuta una mappatura che elenca i processi tenendo conto delle strutture organizzative cui fa capo la responsabilità del singolo processo.

Tecniche e fonti informative: per identificare gli eventi rischiosi si sono tenuti in considerazione gli apporti degli uffici con la partecipazione degli stessi funzionari responsabili, con conoscenza diretta dei processi e quindi delle relative criticità.

Identificazione dei rischi: una volta individuati gli eventi rischiosi, questi devono essere formalizzati e documentati nel PTPCT: si rinvia all’Allegato A) denominato “Mappatura dei processi e catalogo dei rischi”

Analisi del rischio

L’analisi del rischio secondo il PNA si prefigge due obiettivi: comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l’esame dei cosiddetti “fattori abilitanti” della corruzione; stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività.

Fattori abilitanti

L’analisi è volta a comprendere i “fattori abilitanti” della corruzione, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione (che nell’aggiornamento del PNA 2015 erano denominati, più semplicemente, “cause” dei fenomeni di malaffare).

Per ciascun rischio, i fattori abilitanti possono essere molteplici e combinarsi tra loro. L’Autorità propone i seguenti esempi:

- assenza di controlli, mancanza di trasparenza;
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- scarsa responsabilizzazione interna;
- inadeguata diffusione della cultura della legalità;

- mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

Stima del livello di rischio

In questa fase si procede alla stima del livello di esposizione al rischio per ciascun oggetto di analisi. Misurare il grado di esposizione al rischio consente di individuare i processi e le attività sui quali concentrare le misure di trattamento e il successivo monitoraggio da parte del RPCT.

Secondo l'ANAC, l'analisi deve svolgersi secondo un criterio generale di "prudenza" poiché è assolutamente necessario "evitare la sottostima del rischio che non permetterebbe di attivare in alcun modo le opportune misure di prevenzione".

L'analisi si sviluppa secondo le sub-fasi seguenti: scegliere l'approccio valutativo; individuare i criteri di valutazione; rilevare i dati e le informazioni; formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

Per stimare l'esposizione ai rischi, l'approccio può essere di tipo qualitativo o quantitativo, oppure un mix tra i due.

L'Approccio qualitativo è quello privilegiato dalla Provincia di Ascoli Piceno dove l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, in genere non prevedono una rappresentazione di sintesi in termini numerici

Approccio quantitativo: nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare il rischio in termini numerici.

Criteri di valutazione

L'ANAC ritiene che "i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in **indicatori di rischio** (*key risk indicators*) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti". Per stimare il rischio, quindi, è necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione e l'Autorità ha proposto indicatori comunemente accettati, anche ampliabili o modificabili da ciascuna amministrazione:

1. **livello di interesse "esterno"**: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
2. **grado di discrezionalità del decisore interno**: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
3. **manifestazione di eventi corruttivi in passato**: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;
4. **trasparenza/opacità del processo decisionale**: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
5. **livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano**: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;
6. **grado di attuazione delle misure di trattamento**: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

Per valutare il rischio nel presente Piano si è scelto di non utilizzare l'indicatore n. 3.

Rilevazione dei dati e delle informazioni

Nel presente Piano si è optato per un approccio di autovalutazione sostenuto, per quanto possibile da dati "oggettivi" in possesso dell'Ente – da parte dei responsabili degli uffici coordinati dal RPCT, il quale ha valutato le stime dei responsabili per analizzarne la ragionevolezza ed evitare la sottostima delle stesse secondo il principio della "prudenza".

L'**Allegato B** denominato “**Analisi dei rischi**” classifica le tipologie di processi per ciascun indicatore, motivando la relativa gradazione di livello di rischio secondo la scala descritta in seguito.

Misurazione del livello di esposizione al rischio e formulazione di un giudizio sintetico

In questa fase, per ogni oggetto di analisi, si procede alla misurazione degli indicatori di rischio.

Poiché l'analisi del presente PTPCT è stata svolta con **metodologia di tipo qualitativo** è stata applicata una scala di maggiore dettaglio:

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

La ponderazione del rischio

La ponderazione del rischio è l'ultima delle fasi che compongono la macro-fase di valutazione del rischio.

Scopo della ponderazione è quello di “agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione”

Nella fase di ponderazione si stabiliscono: le azioni da intraprendere per ridurre il grado di rischio; le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Per quanto concerne le azioni, al termine della valutazione del rischio, devono essere soppesate diverse opzioni per ridurre l'esposizione di processi e attività alla corruzione. “La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti”.

Un concetto essenziale per decidere se attuare nuove azioni è quello di “rischio residuo” che consiste nel rischio che permane una volta che le misure di prevenzione siano state correttamente attuate.

L'attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero. Ma il rischio residuo non potrà mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di misure di prevenzione, la probabilità che si verifichino fenomeni di malaffare non potrà mai essere del tutto annullata.

Per quanto concerne la definizione delle priorità di trattamento, nell'impostare le azioni di prevenzione si dovrà tener conto del livello di esposizione al rischio e “procedere in ordine via via decrescente”, iniziando dalle attività che presentano un'esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio più contenuto.

Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio è la fase finalizzata ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

In tale fase, si progetta l'attuazione di misure specifiche e puntuali e prevedere scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili.

La fase di individuazione delle misure deve quindi essere impostata avendo cura di contemperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

Le misure possono essere "generali" o "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.

Tutte le attività fin qui effettuate sono propedeutiche alla identificazione e progettazione delle misure che rappresentano, quindi, la parte fondamentale del PTPCT.

È pur vero tuttavia che, in assenza di un'adeguata analisi propedeutica, l'attività di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione può rivelarsi inadeguata.

MISURE ORGANIZZATIVE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

In questa parte del Piano, in relazione ai rischi, sono indicate le misure di prevenzione generali e specifiche.

Misure generali MG

Nella tabella seguente si descrivono le misure generali di prevenzione della corruzione individuate in relazione ai rischi:

	MISURE GENERALI
1.	TRASPARENZA
2.	INDICAZIONE DEL LIVELLO DI RISCHIO IN OGNI DETERMINA DIRIGENZIALE
3.	FORMAZIONE
4.	CODICE DI COMPORTAMENTO
5.	SISTEMA DEI CONTROLLI
6.	ROTAZIONE DEL PERSONALE
7.	WHISTLEBLOWER
8.	INCONFERIBILITA' - INCOMPATIBILITA'
9.	AUTORIZZAZIONI INCARICHI PROFESSIONALI
10	PANTOUFLAGE DIVIETO DI SVOLGIMENTO ATTIVITA' SUCCESSIVA CESSAZIONE DELLAVORO
11	INFORMATIZZAZIONE DI PROCEDIMENTI E PROCESSI

Trasparenza

La trasparenza rimane la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge n. 190/2012. Per la sua attuazione vedasi la sezione dedicata alla Trasparenza.

Indicazione del livello di rischio in ogni determina dirigenziale

Ogni dirigente dovrà inserire nelle determinazioni di propria competenza l'indicazione del livello di rischio associato al procedimento in trattazione risultante dalla mappatura dei processi Allegato A. La misura consente quindi l'aggiornamento/integrazione costante della mappatura dei processi.

La formazione in tema di anticorruzione

Il comma 8, art. 1, della legge 190/2012, stabilisce che il RPCT definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

La formazione può essere strutturata su due livelli:

- livello generale: rivolto a tutti i dipendenti e mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità;
- livello specifico: dedicato al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

La provincia di Ascoli Piceno nel corso dell'esercizio 2024 ha effettuato la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione trattando in particolare i temi dell'etica pubblica e del comportamento etico, caratterizzata da approfondimenti diversi in base ai vari profili lavorativi. Il corso di formazione scelto denominato "Piano formativo anticorruzione 2024/2025" si compone di 3 sezioni:

- la prima sezione, obbligatoria per tutti i dipendenti, è denominata "Formazione base obbligatoria" e si compone di n. 3 video corsi di 1 ora ciascuno;
- la seconda sezione, facoltativa, è denominata "Formazione specialistica facoltativa" e si compone di otto moduli video da scegliere in base alle proprie competenze/funzioni ed è destinata ai funzionari (ma anche agli istruttori che operano in contesti particolari);
- la terza sezione, facoltativa, è denominata "Formazione aggiornamento facoltativo" e tratta le ultime novità riguardo al PNA 2024, al PIAO ecc...ed è destinata ai funzionari (ma anche agli istruttori) che si occupano di tali materie.

La partecipazione al corso ha consentito di acquisire gli attestati personali di frequenza previo superamento di test.

Il Codice di comportamento

Il comma 3, dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i., dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento: la provincia di Ascoli Piceno ha adottato il proprio Codice di comportamento con atto della Giunta provinciale n. 212 del 27/12/2013.

Tra le misure di prevenzione della corruzione, i Codici di comportamento rivestono un ruolo importante nella strategia delineata dalla legge 190/2012 costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e ad orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (ANAC, deliberazione n. 177 del 19/2/2020 recante le "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche", Paragrafo 1).

L'amministrazione intende aggiornare il Codice di comportamento ai contenuti della deliberazione ANAC n. 177/2020.

Il sistema del controllo sugli atti dirigenziali (Regolamento sui controlli interni)

Il sistema dei controlli in conformità al vigente Regolamento sui controlli interni (approvato da ultimo con deliberazione del Consiglio provinciale n. 5 del 29.04.2024) prevede che il controllo amministrativo di tipo successivo sia diretto e organizzato dal Segretario Generale che si avvale di apposita struttura. Attualmente il Segretario generale per tale controllo si avvale dell'attività di un solo collaboratore quest'ultimo peraltro non in via esclusiva (a causa della carenza cronica di personale).

Sono soggette al controllo successivo:

gli atti di accertamento di entrata;

gli atti di liquidazione di spesa;

gli ordinativi di pagamento;

i contratti e gli atti endo-procedimentali presupposti;

Sono inoltre sottoposti a controllo gli atti emessi senza il parere preventivo favorevole di regolarità tecnica o contabile.

Il Segretario Generale definisce con proprio atto le modalità operative del controllo e sceglie, secondo una selezione casuale effettuata nell'ambito delle categorie individuate, gli atti da sottoporre a controllo sulla base dei seguenti indicatori:

la regolarità delle procedure adottate;

il rispetto delle normative vigenti;

il rispetto degli atti di programmazione e di indirizzo;

l'attendibilità e la veridicità dei dati esposti.

La rotazione del personale

La rotazione del personale può essere classificata in ordinaria e straordinaria.

Rotazione ordinaria: la rotazione c.d. "ordinaria" del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, sebbene debba essere temperata con il buon andamento, l'efficienza e la continuità dell'azione amministrativa.

L'art. 1, comma 10 lett. b), della legge 190/2012 impone al RPCT di provvedere 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.

La dotazione organica dell'ente è limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione.

Non esistono figure professionali perfettamente fungibili all'interno dell'ente.

Rotazione straordinaria: è prevista dall'art. 16 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. per i dipendenti nei confronti dei quali siano avviati procedimenti penali o disciplinari anche per condotte di natura corruttiva.

L'ANAC ha formulato le "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria" (deliberazione n. 215 del 26/3/2019).

E' obbligatoria la valutazione della condotta "corruttiva" del dipendente, nel caso dei delitti di concussione, corruzione per l'esercizio della funzione, per atti contrari ai doveri d'ufficio e in atti giudiziari, istigazione alla corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, traffico di influenze illecite, turbata libertà degli incanti e della scelta del contraente (per completezza, Codice penale, artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis).

L'adozione del provvedimento è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per tutti gli altri reati contro la pubblica amministrazione, di cui al Capo I, del Titolo II, del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconfirmità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e del d.lgs. 235/2012.

Secondo l'Autorità, "non appena venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, l'amministrazione, nei casi di obbligatorietà, adotta il provvedimento" (deliberazione 215/2019, Paragrafo 3.4, pag. 18).

Si prevede per l'Ente l'applicazione, senza indugio, delle disposizioni previste dalle "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria" (deliberazione ANAC n. 215 del 26/3/2019).

Si precisa che nell'esercizio precedente, la rotazione straordinaria è stata applicata per n. 1 situazione.

Misure per la tutela del dipendente che segnali illeciti (whistleblower)

L'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 e s.m.i., riscritto dalla legge 179/2017, stabilisce che il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnali condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. Tutte le amministrazioni pubbliche sono tenute ad applicare l'articolo 54-bis.

La segnalazione dell'illecito può essere inoltrata: in primo luogo, al RPCT; quindi, in alternativa all'ANAC, all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti.

La segnalazione è sempre sottratta all'accesso documentale, di tipo tradizionale, normato dalla legge 241/1990. La denuncia deve ritenersi anche sottratta all'applicazione dell'istituto dell'accesso civico generalizzato, di cui agli articoli 5 e 5-bis del d.lgs. 33/2013. L'accesso, di qualunque tipo esso sia, non può essere riconosciuto poiché l'identità del segnalante non può, e non deve, essere rivelata.

L'art. 54-bis accorda al whistleblower le seguenti garanzie: la tutela dell'anonimato; il divieto di discriminazione; la previsione che la denuncia sia sottratta all'accesso.

L'ente si è dotato di una sistema digitale, accessibile dal web, che consente l'inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera del tutto anonima.

Le relative istruzioni sono state pubblicate in “Amministrazione trasparente”, “Altri contenuti”, “Prevenzione della corruzione”.

Ad oggi, non sono pervenute segnalazioni.

Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali

Per l'anno 2025 si prevede di acquisire, conservare e verificare anche a campione, le dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 39/2013. Inoltre, si effettua il monitoraggio delle singole posizioni soggettive, rivolgendo particolare attenzione alle situazioni di inconferibilità legate alle condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

La procedura di conferimento degli incarichi prevede:

la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;

la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ove necessario ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013.

Autorizzazione incarichi extra-istituzionali

Lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, da parte del dirigente, del funzionario o comunque del dipendente, può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi. Con specifico regolamento sono stati disciplinati i criteri e la procedura per l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra- istituzionali da parte del personale dipendente, che si rilascia con una determinazione del dirigente, i cui dati sono pubblicati sul portale PerlaPA (art. 18 D.lgs. n. 33/20213).

Divieto di attività successive alla cessazione dal servizio (Pantouflage)

La disciplina sul pantouflage è contenuta all'art. 53, co. 16-ter del d.lgs. n. 165/2001 introdotto dall'art. 1, co. 42, lett. l), della l. n. 190/2012.

La norma dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro (cd. “periodo di raffreddamento”), attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. In caso di violazione del divieto sono previste specifiche sanzioni che hanno effetti sul contratto di lavoro dell'ex dipendente

pubblico presso il soggetto privato nuovo datore di lavoro e sull'attività contrattuale dei soggetti privati che abbiano assunto o conferito un incarico all'ex dipendente pubblico.

1. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto ad un ex dipendente pubblico sono, infatti, nulli. È inoltre previsto l'obbligo per l'ex "dipendente pubblico" di restituire i compensi eventualmente percepiti e accertati, riferiti a detti contratti o incarichi (cfr. §§ 1 e 2 di Parte Seconda –Profili sanzionatori delle presenti LLGG);

2. I soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con "le pubbliche amministrazioni" (così dice la norma) per i successivi tre anni (cfr. § 3 di Parte Seconda - Profili sanzionatori delle presenti LLGG).

Per evitare l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del divieto, la norma prevede un periodo di raffreddamento di tre anni decorrente dalla cessazione del rapporto di pubblico impiego (cfr. § 4. di Parte Seconda - Profili sanzionatori delle presenti LLGG).

La disposizione in questione è di carattere generale - a differenza di norme speciali che il legislatore ha introdotto per alcune amministrazioni in ragione di compiti peculiari che le connotano³ – e la ratio è quella di scoraggiare comportamenti impropri dei dipendenti pubblici che, facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'amministrazione, potrebbero preconstituire situazioni vantaggiose, con la prospettiva di un incarico/rapporto di lavoro presso l'impresa o il soggetto privato con cui entrano in contatto esercitando, per l'appunto, poteri autoritativi o negoziali.

In altri termini, il legislatore ha inteso eliminare la convenienza di accordi fraudolenti per il dipendente

pubblico e il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti assegnati al dipendente di un'amministrazione, anche avvantaggiandosi successivamente delle relazioni che il dipendente ha maturato all'interno dell'amministrazione.

Particolare attenzione all'attuazione della misura in oggetto, anche alla luce delle nuove disposizioni del PNA 2022 e delle recenti Linee Guida Anac, n. 1, adottate con Delibera n. 493 del 25.09.2024.

Per l'anno 2025 oltre all'inserimento di clausole specifiche/condizioni soggettive nei relativi contratti, capitolati, bandi e seguendo le procedure sopra indicate in caso di accertata violazione, si procederà all'atto del conferimento/cessazione di incarichi di responsabilità ad acquisire, mediante dichiarazione su apposita modulistica, la conoscibilità del divieto da parte degli incarichi.

Informatizzazione di procedimenti e processi

Questa misura, come la trasparenza, e più in generale la transizione digitale, contribuisce al controllo dell'attività amministrativa.

L'ente persegue importanti obiettivi in ambito della transizione digitale, avendo già consolidato la gestione dell'iter informatizzato degli atti amministrativi. Nel 2025 la procedura di gestione documentale che consente la tracciabilità di tutto il percorso in ordine a tutta la produzione amministrativa dell'ente, sarà portata a compimento.

Misure specifiche MS

Le ulteriori misure di prevenzione del rischio, da intendersi pertanto aggiuntive rispetto a quelle generali, e denominate specifiche, sono indicate nella tabella sotto riportata.

	MISURE SPECIFICHE
1	CONTROLLI PRESENZA IN SERVIZIO DEL PERSONALE
2	ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI
3	POTENZIARE E PRESIDARE IL CONTROLLO SULLE SOCIETÀ IN PARTECIPAZIONE PUBBLICA ED ALTRI ENTI DI DIRITTO PRIVATO

Controlli presenza in servizio del personale

Il Segretario Generale - RPCT con il supporto dell'Area Risorse Umane svolgerà appositi controlli circa la presenza in servizio del personale dipendente.

È comunque richiesto ai Dirigenti e ai responsabili delle strutture dell'Ente un puntuale controllo del personale assegnato, nonché la segnalazione le possibili criticità.

Astensione in caso di conflitto di interessi – Art. 6-bis della L. 241/1990

Il personale che si trova in conflitto di interessi, anche potenziale, lo comunica immediatamente per iscritto. La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al dirigente di riferimento, il quale deve valutare le circostanze al fine di non ledere l'imparzialità dell'agire dell'amministrazione.

Qualora il conflitto riguardi il dirigente la segnalazione va fatta al RPCT che valuta le iniziative da assumere. Il dirigente o il RPCT comunica per iscritto al personale interessato la propria decisione in merito. Contestualmente copia della comunicazione viene inviata all'Area risorse umane per l'archiviazione nel fascicolo personale del dipendente ed al RPCT.

Potenziare e presidiare il controllo sulle società in partecipazione pubblica ed altri enti di diritto privato
Pur precisando che la Provincia di Ascoli Piceno non detiene partecipazioni di controllo, questa misura ulteriore di prevenzione verrà espletata attraverso:

- Attività di indirizzo e controllo, per quanto possibile e proporzionata all'importanza della partecipazione;
- Partecipazione agli organi societari di riferimento;
- Acquisizione di atti ed informazioni;
- Verifiche anche attraverso i relativi siti web.

La trasparenza

La trasparenza e l'accesso civico

La trasparenza è una delle misure generali più importanti dell'intero impianto delineato dalla legge 190/2012. Secondo l'art. 1 del d.lgs. 33/2013, come rinnovato dal d.lgs. 97/2016, la trasparenza è l'accessibilità totale a dati e documenti delle pubbliche amministrazioni. Detta "accessibilità totale"

è consentita allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione all'attività amministrativa, favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza è attuata:

- attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web istituzionale nella sezione “Amministrazione trasparente”;
- per mezzo dell’istituto dell’accesso civico, classificato in semplice e generalizzato.

Il comma 1, dell’art. 5 del d.lgs. 33/2013, prevede: “L’obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione” (**accesso civico semplice**). Il comma 2, dello stesso art. 5, recita: “Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione” obbligatoria ai sensi del d.lgs. 33/2013 (**accesso civico generalizzato**).

Il regolamento ed il registro delle domande di accesso

L’Autorità propone il **Registro delle richieste di accesso** da istituire presso ogni amministrazione.

Il registro dovrebbe contenere l’elenco delle richieste con oggetto e data, relativo esito e indicazione della data della decisione. Il registro è pubblicato, oscurando i dati personali eventualmente presenti, e tenuto aggiornato almeno ogni sei mesi in “amministrazione trasparente”, “altri contenuti – accesso civico”.

In attuazione di tali indirizzi dell’ANAC, questa amministrazione si è dotata del registro degli accessi. PROGRAMMAZIONE: la misura è già attuata.

1.1. Le modalità attuative degli obblighi di pubblicazione

L’Allegato n. 1, della deliberazione ANAC 28/12/2016 n. 1310, integrando i contenuti della scheda allegata al d.lgs. 33/2013, ha rinnovato la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti delle pubbliche amministrazioni, adeguandola alle novità introdotte dal d.lgs. 97/2016.

Il legislatore ha organizzato in sotto-sezioni di primo e di secondo livello le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione “Amministrazione trasparente”.

Le sotto-sezioni devono essere denominate esattamente come indicato dalla deliberazione ANAC 1310/2016.

L’Anac con Delibera n. 264 del 20 giugno 2023 come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023 stabilisce:

2.1 *Il presente provvedimento individua gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell’articolo 37 del decreto trasparenza e dell’articolo 28 del codice.*

2.2 *Gli obblighi di comunicazione e di pubblicazione di cui al presente provvedimento si applicano a tutte le stazioni appaltanti ed enti concedenti che rientrano nell’ambito soggettivo di applicazione del decreto trasparenza ai sensi dell’articolo 2-bis del medesimo decreto.*

3.1 *Al fine di assolvere gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di cui all’articolo 37 del decreto trasparenza, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti comunicano tempestivamente alla BDNCP, ai sensi dell’articolo 9-bis del citato decreto, tutti i dati e le informazioni, individuati nell’articolo 10 del provvedimento di cui all’articolo 23 del codice.*

3.2 *La trasmissione dei dati alla BDNCP è assicurata dalle piattaforme di approvvigionamento digitale di cui agli articoli 25 e 26 del codice secondo le modalità previste nel provvedimento di cui*

all'articolo 23 del codice. Ai fini della trasparenza fanno fede i dati trasmessi alla BDNCP per il tramite della PCP.

3.3 Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti inseriscono sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP secondo le regole tecniche di cui al provvedimento adottato da ANAC ai sensi dell'articolo 23 del codice. Tale collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'ente concedente ed assicura la trasparenza dell'intera procedura contrattuale, dall'avvio all'esecuzione.

3.4 Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti pubblicano nella sezione "Amministrazione Trasparente" del proprio sito istituzionale gli atti, i dati e le informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP e che sono oggetto di pubblicazione obbligatoria come individuati nell'Allegato I) al presente provvedimento.

L' **"Allegato C - Sezione trasparenza"** della Provincia di Ascoli Piceno ripropone fedelmente i contenuti, assai puntuali e dettagliati dell'Allegato n. 1 della deliberazione ANAC 28/12/2016, n. 1310 e, dall'anno 2024, ha inserito/integrato l'Allegato C – Sezione trasparenza con l'allegato I) della delibera Anac sopracitata n. 264/2023 come modificata e integrata con delibera n. 601 /2023.

La normativa impone scadenze temporali diverse per l'aggiornamento delle diverse tipologie di informazioni e documenti.

L'aggiornamento delle pagine web di "Amministrazione trasparente" può avvenire "tempestivamente", oppure su base annuale, trimestrale o semestrale.

1.2. L'organizzazione dell'attività di pubblicazione

I referenti per la trasparenza, che coadiuvano il RPCT nello svolgimento delle attività previste dal d.lgs. 33/2013, sono i dirigenti/titolari di posizione di Elevata Qualificazione di ogni settore.

Gli uffici depositari dei dati, delle informazioni e dei documenti da pubblicare provvedono agli obblighi di pubblicazione.

Il Responsabile anticorruzione e per la trasparenza sovrintende e verifica la pubblicazione da parte dell'ufficio preposto alla gestione del sito; assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni.

Data la carenza di personale il RPCT si avvale della collaborazione di responsabile che si dedica a tale attività non in via esclusiva.

Il monitoraggio delle misure

Il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza è, in primo luogo, affidato ai dirigenti dell'Ente che vi provvedono costantemente in relazione al Servizio di appartenenza e allo svolgimento dei compiti demandati agli Uffici e Funzionari responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati indicati nell' allegato C) al presente piano.

All'interno dell'amministrazione il monitoraggio e la vigilanza sull'attuazione delle previsioni della sezione trasparenza del piano triennale per la prevenzione della corruzione sono svolti dal Responsabile della trasparenza nonché Responsabile della prevenzione della corruzione e dall'organismo Indipendente di Valutazione.

Il monitoraggio è svolto dal Responsabile della trasparenza con cadenza annuale in riferimento alla verifica dell'Organismo indipendente di valutazione e prevede:

- la compilazione, da parte dei dirigenti dei servizi responsabili di schede riepilogative sullo stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione del presente programma, aventi ad oggetto per ciascuno degli obblighi previsti, la completezza, la tempestività dell'aggiornamento e l'utilizzo di formati di tipo aperto;
- la raccolta e l'esame delle suddette schede riepilogative da parte del Responsabile della trasparenza;
- la redazione di un prospetto riepilogativo sullo stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione;
- la trasmissione del prospetto riepilogativo al nucleo di valutazione che lo utilizza per la sua attività di verifica e per l'attestazione periodica sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza.
- Audit e Vigilanza dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

La normativa (art.44 del d.lgs.33/2013) attribuisce agli OIV (organismi indipendenti di valutazione) importanti compiti in materia di verifica e controllo sul livello di trasparenza raggiunto dall'amministrazione di riferimento, culminanti nella funzione di verifica sull'assolvimento degli adempimenti degli obblighi di trasparenza e di integrità da svolgere secondo le modalità previste dall'ANAC).

A tal fine l'O.I.V. svolge nel corso dell'anno un'attività di *audit*, sul processo di elaborazione e attuazione della sezione trasparenza del piano nonché sulle misure di trasparenza adottate dall'amministrazione. I risultati delle verifiche sono trasmessi anche agli organi politico-amministrativi dell'amministrazione, che è opportuno ne tengano conto al fine dell'aggiornamento degli obiettivi strategici in materia di trasparenza per l'elaborazione dei contenuti del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.

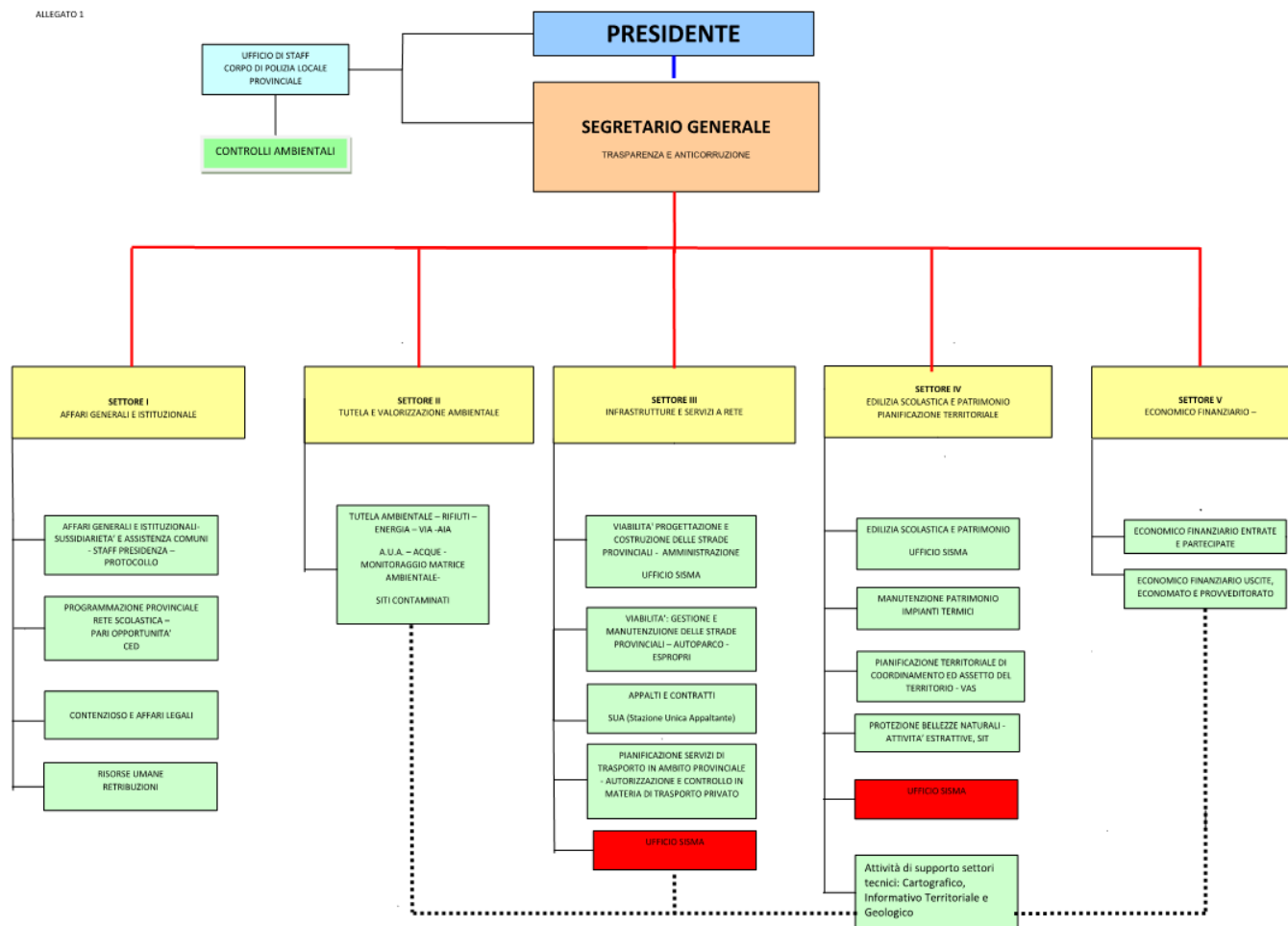
L'O.I.V. utilizza le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

3.1 Struttura Organizzativa

MACROSTRUTTURA

- Decreto presidenziale n. 8 del 23/02/2023

L'attuale assetto organizzativo dei Settori della Provincia di Ascoli Piceno risulta essere il seguente:



3.2 Organizzazione del lavoro

L'Amministrazione non ha adottato l'istituto del lavoro agile

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2025/2027

PREMESSA GENERALE

Il Piano triennale del fabbisogno di personale è uno dei principali atti di programmazione posti in capo alle pp.aa, disciplinato dall'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 il quale prevede che le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici in conformità al piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilanci.

La programmazione dei fabbisogni di personale, in coerenza con l'art. 6 del D.L. 80/2021 e con l'art 1 del DPR 81/2022, non si trova più sintetizzata nel piano triennale dei fabbisogni di personale (che risulta superato in quanto confluito nella sottosezione 3.3 del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione), ma si sviluppa attraverso un percorso a due livelli:

- DUP che deve contenere la programmazione delle risorse finanziarie individuando, in coerenza con i vincoli di bilancio e nei limiti della sostenibilità, le risorse finanziarie da destinare al potenziamento delle risorse umane;
- PIAO – sottosezione 3.3 - piano triennale dei fabbisogni di personale.

Il Piano triennale del fabbisogno di personale, quindi:

- è uno strumento di programmazione dell'Ente;
- è il presupposto per procedere a nuove assunzioni;
- è soggetto ad aggiornamento;
- ridefinisce la dotazione organica dell'Ente.

Evidenziato che con Deliberazione del Consiglio n. 15 del 10/07/2024, a seguito del mancato raggiungimento del riequilibrio finanziario è stato dichiarato il dissesto della Provincia di Ascoli Piceno con conseguente applicazione della procedura prevista dal combinato disposto di cui agli artt. 243-quater TUEL e 6 del D.Lgs. n.149/2011;

La condizione di dissesto finanziario ha imposto all'Ente, ai sensi dell'art. 259, comma 6, del D.Lgs n.267/2000, ai fini della riduzione della spesa, la rideterminazione della dotazione con l'obbligo di dichiarare eccedente il personale comunque in servizio in soprannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti/popolazione di cui all'art 263, comma 2, del TUEL, fermo restando l'obbligo di accertare le compatibilità di bilancio;

La presente programmazione strategica del personale, pertanto, tiene conto:

- della rideterminazione della dotazione organica approvata con Decreto Presidenziale n. 29 del 25/03/2025, ai sensi dell'art. 259, comma 6, del D.Lgs n.267/2000;
- dell'Ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato per il 2025/2027 e del Documento Unico di Programmazione e relativi allegati, approvati con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 03 del 10/04/2025;
- delle linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche, adottate ai sensi dell'art. 6- ter, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e pubblicate nella G.U. n. 215 del 14/9/2022

CONTESTO DI RIFERIMENTO PER LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Si rammentano le seguenti disposizioni in materia di programmazione del fabbisogno di personale delle pubbliche amministrazioni:

- articolo 6 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale) ed art.33 (verifica delle eccedenze di personale) del D. Lgs. 165/2001;
- articolo 33, comma 1-bis, del D.L. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge 58/2019, che ha esteso alle Province ed alle Città Metropolitane quanto già previsto per i Comuni e le Regioni a statuto ordinario in tema di assunzioni e di fondo salario accessorio;
- D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, così come convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020 n. 8, che ha abrogato quanto stabilito dall'art. 1, comma 421, della Legge 23/12/2014 n.190 in termini di dotazione organica finanziaria delle Province;
- D.L. 44/2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 maggio 2021, n. 76 in materia di concorsi pubblici;
- D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 in materia di reclutamento del personale, che, tra l'altro, all'art.1, comma 14-ter, ha esteso fino al 31 dicembre 2024 la non obbligatorietà della mobilità volontaria ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 prima di procedere all'assunzione di personale;
- Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di Bilancio 2022) ed in particolare l'art.1, comma 562, che ha abrogato l'art. 1, comma 847, della Legge n. 205 del 27/12/2017 (Legge Finanziaria 2018), che aveva fissato il limite della spesa per il personale a tempo determinato delle Province al 25% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, limite successivamente aumentato al 50% ad opera del succitato D.L. 162/2019;
- articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- decreto interministeriale 11 gennaio 2022 recante “Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane”, pubblicato in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 49 del 28 febbraio 2022, attuativo dell'articolo 33, comma 1-bis (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale delle Province);
- D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 79/2022,;
- articolo 1, comma 1, lett. a), del D.P.R. 81/2022 ;
- articolo 4, comma 1, lett. c), del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- D.L. 22 aprile 2023, n. 44.

RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 01/03/2025

Il personale della Provincia di Ascoli Piceno ha subito, a seguito del processo di riordino delle funzioni provinciali previsto dalla Legge n. 56/2014 e dalla conseguente Legge n. 190/2014, una drastica riduzione numerica, che di seguito viene rappresentata aggiornata al 01/03/2025:

	<u>personale in servizio al 08/04/2014</u>	<u>personale in servizio al 01/03/2025</u>	<u>Differenza unità 2014-2025</u>
DIPENDENTI	354	114	240
<u>DIRIGENTI</u>	10	1 ex art 110 1 ***	8
<u>totale</u>	364	116	248

***Dirigente sospeso dal 16/08/2021

DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA AL 01/03/2025

La condizione di dissesto finanziario ha imposto all'Ente, ai sensi dell'art. 259, comma 6, del D.Lgs n.267/2000, ai fini della riduzione della spesa, la rideterminazione della dotazione con l'obbligo di dichiarare eccedente il personale comunque in servizio in soprannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti/popolazione di cui all'art 263, comma 2, del TUEL, fermo restante l'obbligo di accertare le compatibilità di bilancio;

La dotazione organica è stata rideterminata, ai sensi dell'art. 259, comma 6, del D.Lgs n.267/2000, con Decreto del Presidente della Provincia n. 29 del 25/3/2025 e approvata dalla Commissione per la stabilità degli Enti Locali, il 24/04/2025 (decisione n. 65), come di seguito rappresentata:

DOTAZIONE ORGANICA

area	DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE RIDETERMINATA AL 01/12/2023			PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/03/2025				DOTAZIONE RIDETERMINATA AL 01/03/2025			POSTI VACANTI SOPPRESSI PER RIDUZIONE SPESA
	TOT CATEGORIA	FULL TIME	PART- TIME 50%	TOT CATEGORIA	FULL TIME	TEMPO DET.	PART-TIME 50%	TOT CATEGORIA	FULL TIME	PART-TIME 50%	
AREA OPERATORE ESPERTO	38	37	1	33	32		1	38	37	1	0
AREA ISTRUTTORE	34	34		28	28			32	32		2
AREA FUNZ. EQ	63	63		53	53			61	61		2
QUALIFICA UNICA DIRIGENZIALE	5	5		2	1	1		4	4		1
TOTALI	140	139	1	116	114	1	1	135	134		5
		140			116				135		5

CESSAZIONI CERTE ANNO 2025

Le cessazioni di personale verificatesi o previste nell'anno 2025, sia sulla base delle dimissioni rassegnate dal personale dipendente, sia sulla base della lettura delle disposizioni vigenti che dispongono l'obbligo della risoluzione del rapporto di lavoro, sono rappresentate nella tabella sottostante:

CESSAZIONI CERTE	2025			
Area/Categoria	Data cessazione	Costo annuo	Costo riproporzionato alla cessazione	
Funzionario amministrativo	01/03/2025	35.500,00	29.583,33	
Funzionario tecnico	01/03/2025	35.500,00	29.583,33	
Funzionario vigilanza	01/06/2025	35.500,00	20.708,33	
Istruttore amministrativo	01/06/2025	34.100,00	19.891,67	
Funzionario amministrativo	01/08/2025	35.500,00	14.791,67	
Operatore esperto tecnico	01/07/2025	29.500,00	12.291,67	
Funzionario tecnico	01/10/2025	35.500,00	29.583,33	
Totale risparmi cessazioni anno 2025		241.100,00	156.433,33	

CAPACITA' ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA

A) VERIFICA DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

Capacita' assunzionale -

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

- la Provincia di Ascoli Piceno rientra nella fascia a) relativa agli enti con meno di 250.000 abitanti per la quale è previsto il rispetto del valore soglia nella misura del 20,80%;
- la spesa del personale rendiconto 2023 (competenze e oneri, escluso IRAP) è pari a € 5.188.494,76;
- la media delle entrate del triennio 2021-2023, al netto del FCDE, è pari a € 26.813.617,06;
- il rapporto tra le spese e le entrate di cui sopra è quindi pari al 19,35% ed è al di sotto del valore soglia del 20,80%;

Il rapporto è stato calcolato in via prudenziale al lordo (sia nella spesa che nell'entrate) degli incentivi e delle spese di personale etero-finanziate

	2021	2022	2023	MEDIA	MEDIA AL NETTO FCDE	INCIDENZA	%
IMPEGNI SPESA PERSONALE			5.188.494,76				
ENTRATE CORRENTI	23.043.923,69	31.301.850,70	28.801.849,30	27.715.874,56	26.813.617,06	0,1935	19,35
FCDE ISCRITTO ALL'ULTIMO BILANCIO DI PREVISIONE			902.257,50				

La Provincia di Ascoli Piceno, in sede di avvio della nuova disciplina, è risultata non virtuosa in quanto il valore del rapporto spesa di personale/entrate correnti, per gli anni 2021 e 2022 è risultato superiore al valore soglia corrispondente alla fascia demografica di riferimento, pari a 20,80% . Ai sensi dell'art 6 del Decreto interministeriale del 11/01/2022, comma 1, l'Ente ha adottato un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto.

A seguito del calcolo aggiornato alla luce dei dati approvati con il Rendiconto di gestione dell'anno 2023, l'Ente rientra comunque tra le Province con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti posizionata al di sotto del valore soglia così come previsto DL. 34/2019;

Dopo l'approvazione del Rendiconto 2024 verrà effettuata una revisione/verifica dei limiti di spesa consentiti in modo da effettuare, sempre nel rispetto dei parametri, una eventuale rimodulazione della programmazione delle figure professionali da assumere.

La presente programmazione è stata effettuata tenendo conto solo delle risorse liberate dalle cessazioni previste certe per l'anno 2025 pari a € 241.100,00 e dettagliate nel relativo paragrafo che possono essere utilizzate sia per assunzioni a tempo indeterminato che determinato.

Assunzioni previste a tempo indeterminato anno 2025

AREA	Profilo	unità	Costo anno 2025 comprensivo oneri e IRAP)	Costo anno 2026 (comprensivo oneri e IRAP)	Costo anno 2026 (comprensivo oneri e IRAP)
Dirigente	Dirigente tecnico	1	39.100,00 €	67.088,57 €	67.088,57 €
Funzionari e EQ	Funzionario amm./contabile Cat. Protette art 18	1	21.500,00 €	36.800,00 €	36.800,00 €
totali			60.600,00	103.888,57	103.888,57

Assunzioni previste a tempo determinato anno 2025 etero-finanziate

AREA	Profilo	unità	Costo anno 2025 – comprensivo oneri e IRAP)	Costo anno 2026 (comprensivo oneri e IRAP)	Costo anno 2026 (comprensivo oneri e IRAP)	Etero-finanziati
Istruttore	Istruttore tecnico	1	16.550,00 €****	33.100,00 €		Art 90 TUEL Risorse PNRR
Funzionari e EQ	Funzionario Tecnico	1	36.800,00 €	36.800,00 €	33.300,00 €	Progetto PIONER

**** le risorse destinate all'assunzione ex art 90 TUEL e accantonate in bilancio finanziate con risorse PNRR ammontano a € 49.650,00

CON LA PRESENTE PROGRAMMAZIONE PER GLI ANNI 2026 E 2027 NON SI PREVEDONO NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO E/O A TEMPO DETERMINATO, DATO ATTO CHE QUESTO ENTE, AVENDO DICHIARATO IL DISSESTO IN DATA 10/07/2024, NON PUO'EFFETTUARE NUOVE ASSUNZIONI SENZA AVER DAPPRIMA ADEMPIUTO ALLE PRESCRIZIONI DI CUI ALL'ART 259 TUEL E OTTENUTO LA PREVENTIVA AUTORIZZAZIONE DELLA COSFEL.

B) VERIFICA DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI A TEMPO DETERMINATO

Il combinato disposto dell'art. 9, comma 28, del DL 78/2010 e dell'articolo 1, comma 562, della legge n. 234 (legge di bilancio), consente a partire dall'anno 2022 alle Province di assumere a tempo determinato e con contratti di lavoro flessibile **nel limite del cento per cento** della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, abrogando le norme che prevedono limitazioni maggiori (il 25% per il lavoro flessibile previsto comma 847 dell'articolo 1 della legge n. 205/2017 e il 50% previsto dal secondo periodo dell'art.33, comma 1-ter del D.L. n. 34/2019).

La norma prevede inoltre

-che la spesa per le assunzioni a tempo determinato per i progetti PNRR sostenuta a valere sulle maggiori risorse finanziarie derivanti dalle suddette abrogazioni, non rileva ai fini dell'art. 33, comma 1-bis del dl 34/2019, per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, previa asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

-che il limite di cui all'art.1, comma 562, è riferito ai rapporti di lavoro a tempo determinato, comprensivi di quelli in attuazione dell'art. 90 e dell'articolo 110, comma 2, del TUEL, che restano al di fuori delle dotazioni organiche, e co.co.co.

I contratti dei dirigenti a tempo determinato ex art. 110 del TUEL, comma 1, invece, non rientrano in questa fattispecie poiché coprono fabbisogni continuativi previsti nelle dotazioni organiche e sono possibili entro il limite del 30% della dotazione organica dirigenziale, percentuale aumentata al 50% dall'art 8 comma 1 del **D.L. 24 Febbraio 2023 n. 13:**

«Al fine di consentire agli enti locali di fronteggiare le esigenze connesse ai complessivi adempimenti riferiti al PNRR e, in particolare, di garantire l'attuazione delle procedure di gestione, erogazione, monitoraggio, controllo e rendicontazione delle risorse del medesimo Piano ad essi assegnati, fino al 31 dicembre 2026, la percentuale di cui all'articolo 110, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 è elevata al 50 per cento, limitatamente agli enti locali incaricati dell'attuazione di interventi finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR».

Il budget disponibile quindi per assunzioni flessibili, viene così determinato:

Spesa per assunzioni flessibili 2009 (certificazione agli atti)	1.190.062,00
percentuale di ripartizione per provincia di Ascoli P. prevista dalla L. 147/2004 " Istituzione Provincia Fermo"	56,53%
Limite spesa riproporzionata	672.742,04
DISPONIBILITA' RESIDUA AL 31/12/2024	672.742,04

La spesa per il personale a tempo determinato in essere è interamente etero finanziata, la spesa per il Dirigente ex art. 110, c. 1, del DLgs 267/2000 (deroga art 8, comma 2, Decreto 13/2023) e le assunzioni etero-finanziate previste nella programmazione del fabbisogno di personale 2025 non rientrano nei limiti di spesa di cui all'art. 9 comma 28 D.L. 76/2014

C) VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA DI PERSONALE

per il personale, comprensiva di IRAP e del FPV e delle assunzioni proposte, ai sensi dell'art. 1, comma 557 del DM della L. n. 296/2006, come certificati dal Responsabile del Settore Finanziario è pari:

per l'anno 2025 a € 6.202.355,11
per l'anno 2026 a € 6.001.873,40
per l'anno 2027 a € 5.992.773,40

La spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, al netto delle cessazioni, con gli stanziamenti previsti a bilancio è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 296/2006 pari a € **16.457.254,28**.

VERIFICA ASSENZA DI ECCEDENZE DI PERSONALE

Dalla ricognizione effettuata, con decreto del Presidente n. 29 del 24/03/2025, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. Lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni non emergono situazioni di eccedenza e/o soprannumero di personale in nessuna articolazione organizzativa dell'ente;

E) COLLOCAMENTO MIRATO L. 68/1999

Rispetto agli obblighi nei confronti delle categorie protette, ai sensi dell'art. 9, comma 6, della Legge n. 68/1999, per il corrente anno, come da prospetto informativo inviato il 30/01/2025 prot. 121654, è risultata una scoperta relativamente alle categorie protette, art. 18, per la quale è stata prevista la copertura nella programmazione del fabbisogno di personale anno 2025 (Funzionario amm/contabile) mediante mobilità/concorso pubblico.

F) CERTIFICAZIONE DEL REVISORE DEI CONTI

Di dare atto che la presente sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Collegio dei Revisori dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché dell'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in Legge n. 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n.