



Provincia di Isernia

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE Semplificato 2025 - 2027

(Decreto-Legge 80/2021 art. 6, comma 6; DPR n. 81/2022, art. 1, comma 3)





Premessa

La Legge n.56 del 7 aprile 2014 "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni" (cd. 'Legge Delrio') è nata con l'intento di un progressivo riassetto del ruolo e dell'organizzazione dell'Ente, sebbene il reale obiettivo fosse non una mera riforma di sistema, quanto il definitivo superamento della Provincia a favore di Comuni e Città Metropolitane. La manovra ha tuttavia avuto infelice fortuna a causa sia delle manovre finanziarie succedutesi -con la previsione di tagli ai bilanci provinciali- che nella legislazione della maggior parte delle Regioni, che ha portato a un accentramento a livello regionale delle funzioni prima svolte dalle Province, in quanto funzioni non fondamentali.

Il carattere dichiaratamente transitorio del riordino operato richiederebbe un profondo riesame dell'impianto normativo, soprattutto con la bocciatura referendaria del 4 dicembre 2016 che ha vanificato la prospettiva di una riforma costituzionale.

Ad oggi sono stati presentati in Parlamento diversi disegni di legge di riforma allo scopo di restituire all'ente Provincia la legittimazione di cui godeva prima della legge Delrio, attraverso la reintroduzione del suffragio universale e diretto per l'elezione del Presidente, dei Consigli Provinciali e della Giunta e attraverso l'ampliamento della sfera delle funzioni.

La stessa Corte dei Conti, cui è stato chiesto un contributo sui citati disegni di legge, si è dimostrata favorevole all'ipotesi di 'contro-riforma' delineata.

Il Senato, in una memoria depositata nel mese di gennaio 2023, ha dichiarato: "Il progetto di revisione costituzionale, che avrebbe completato questa riforma non è giunto a compimento all'esito del referendum del 4 dicembre 2016. Si è quindi radicato un contesto transitorio, caratterizzato da una condizione di incertezza, sia nella prospettiva del riassetto dei livelli di governo locale, sia nella gestione della situazione esistente. Il ridimensionamento del ruolo delle Province – attuato anche modificando il sistema di elezione degli organi – si è accompagnato a disomogenee attribuzioni delle funzioni diverse da quelle fondamentali ex art. 1, co. 85 della legge 56/2014, specialmente con riferimento alle Regioni a statuto speciale, nonché a rilevanti tagli delle risorse, i cui effetti si sono riverberati negativamente sui servizi ai cittadini".

Si avverte pertanto una concreta e generale esigenza di rivedere l'assetto del governo locale, di consolidare le funzioni delle Province, a partire da quelle in materia di pianificazione territoriale, ambiente, edilizia scolastica, viabilità, raccolta ed elaborazione dati, assistenza agli enti locali, pari opportunità, cultura e turismo.

La riorganizzazione delle funzioni fondamentali, attraverso la collaborazione tra i diversi livelli di governo territoriale, potrebbe determinare la semplificazione amministrativa e favorire economie di spesa.

Tuttavia nel decennio trascorso pochi sono stati gli interventi concreti in favore delle Province.

Solo l'attuale Governo ha espresso più volte la necessità di una riforma del Testo unico degli enti locali e numerose sono state le proposte di legge per far tornare le Province degli enti di primo livello, eletti dai cittadini, e con poteri amministrativi.



L'Unione delle Province d'Italia ha presentato diverse proposte per una revisione organica della disciplina, prospettando una riforma che non si limitasse all'abolizione della legge Delrio ma predisponesse la (ri)attribuzione alle Province di funzioni chiare e risorse adeguate a garantire servizi essenziali ai cittadini.





INDICE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE- <i>Premessa</i>	2
Introduzione - Riferimenti normativi	5
Compiti e responsabilità	7
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	8
2.1 <u>VALORE PUBBLICO</u>	8
2.2 <u>PERFORMANCE</u>	9
2.3 <u>RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</u>	12
SEZIONE 3 - CAPITALE UMANO	27
3.1 <u>STRUTTURA ORGANIZZATIVA</u>	27
3.1.1 Livelli di responsabilità organizzativa	28
3.1.2 Ampiezza delle Unità Organizzative.....	28
3.2 <u>ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE</u>	29
3.2.1 Misure organizzative	30
3.3 <u>PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE</u>	31
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024	31
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	32
3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse	39
3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno	39
3.3.5 Piano di Formazione del Personale.....	40
SEZIONE 4 – MONITORAGGIO	43



Introduzione - Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), strumento triennale di programma che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa.

Sono confluiti nel PIAO:

- ✓ Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP);
- ✓ Piano della Performance (PdP);
- ✓ Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- ✓ Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- ✓ Piano di Azioni Positive (PAP).

Le finalità di tale piano integrato si possono riassumere nella seguente maniera:

- un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Il PIAO è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla *Performance* (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite.

Viene adottato al termine del ciclo della programmazione finanziaria previsto dall'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011.

I documenti di programmazione finanziaria della Provincia di Isernia che ne hanno costituito il necessario presupposto sono:

- il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2025/2027, approvato con Deliberazione di Consiglio Provinciale n.1 /2025
- il Bilancio di previsione 2025/2027, approvato con Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 3 del 29/05/2025.

Il DUP e il Bilancio di previsione 2025/2027 della Provincia di Isernia sono visionabili rispettivamente sul sito istituzionale dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente: 1- sottosezione di primo livello "Disposizioni generali", sottosezione di secondo livello "Atti generali"; 2- sottosezione di primo livello "Bilanci".

Prima di entrare 'in medias res' occorre specificare che nel corso dello scorso anno sia per le cessazioni di personale che per la mancata attuazione del piano delle assunzioni, il numero dei dipendenti della Provincia di Isernia è sceso al di sotto delle 50 unità.

Con Decreto-Legge 80/2021 e DPR n. 81/2022, è stata disposta l'emanazione di successivo decreto ministeriale della P.A. -*di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze*- per l'adozione di un Piano 'tipo' "*nel quale sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti*".

Le summenzionate indicazioni legislative hanno trovato puntuale declinazione nell'articolo 6, del Decreto Ministeriale n. 132/2022 e nel relativo 'Allegato' recante "**Piano-tipo per le Amministrazioni pubbliche, Guida alla compilazione**", ai sensi dei quali è stato redatto il presente Piano.

Ne risulta un PIAO composto di tre sezioni: la Sezione 1 riporta la scheda anagrafica dell'Ente; la Sezione 2, denominata "Valore pubblico, performance e Anticorruzione", prevede la compilazione di una sola sottosezione denominata "Rischi corruttivi e trasparenza"; la Sezione 3, "Organizzazione e Capitale umano", risulta suddivisa in tre Sottosezioni: a) Struttura organizzativa, b) Organizzazione del lavoro agile, c) Piano triennale dei fabbisogni di personale.

Di seguito uno schema riassuntivo ai sensi dell'Allegato al D.M. n.132/2022:

SEZIONE	SOTTOSEZIONI	OBBLIGO DI INSERIMENTO	
		SI	NO
SEZIONE 1	Scheda anagrafica dell'Amministrazione	SI	
SEZIONE 2	2.1 Valore pubblico		NO
	2.2 Performance		NO
	2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	SI	
SEZIONE 3	3.1 Struttura organizzativa	SI	



	3.2 Organizzazione del lavoro agile	SI	
	3.3 Piano triennale fabbisogni personale	SI	
SEZIONE 4	Monitoraggio		NO

Compiti e Responsabilità

Compiti di Redazione	Organo Esecutivo	Segretario	Apicali	OIV/NdV
Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piao		<input checked="" type="checkbox"/>		
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>			
Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>

Sezione di Programmazione	Sottosezione	Organo Politico	Dirigenti / E.Q.	Segretario dell'ente / RPCT	OIV/NdV
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sezione1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sezione 2 "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione"	Sottosezione 2.1: "Valore pubblico"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 2.2: "Performance"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 2.3: "Rischi corruttivi e Trasparenza"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sezione 3 "Sezione Organizzazione e Capitale umano"	Sottosezione 3.1: "Struttura organizzativa"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 3.2: "Organizzazione del lavoro agile"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 3.3: "Piano triennale dei fabbisogni di personale"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sezione 4 "Monitoraggio"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>



SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELLA PROVINCIA DI ISERNIA

▪ DENOMINAZIONE ENTE	▪ Amministrazione Provinciale di Isernia
▪ INDIRIZZO	▪ Via Berta, snc – 86170 ISERNIA (IS)
▪ PRESIDENTE	▪ Dott. Daniele SAIA
▪ RPCT/SEGRETARIO GENERALE	▪ Dott.ssa Nadia IANNOTTA
▪ PARTITA IVA	▪ 00066050949
▪ CODICE FISCALE	▪ 80051970947
▪ PEC	▪ protocollo@pec.provincia.isernia.it
▪ SITO ISTITUZIONALE	▪ www.provincia.isernia.it
▪ ABITANTI (al 31.12.2024)	▪ 79.385
▪ DIPENDENTI (al 31/12/2024)	▪ 45





SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Premessa

2.1 Valore Pubblico

La sottosezione 2.1 “**Valore pubblico**” non deve essere redatta per gli enti con meno 50 dipendenti; l’art. 3 comma 2, D.M. 132/2022 così dispone: “*Per gli enti locali la sottosezione a) sul valore pubblico fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento unico di programmazione*”.

Si rimanda pertanto alle indicazioni contenute nel Documento Unico di Programmazione 2025-2027 approvato con Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 1/2025.

La sottosezione 2.2 “**Performance**” non deve essere redatta per gli enti con meno 50 dipendenti; tuttavia l’Ente si conforma ai plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti e, anche al fine della corresponsione della retribuzione di risultato ai Dirigenti/Responsabili/Dipendenti, procede alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione.

Per la redazione della sottosezione 2.3 “**Rischi corruttivi e trasparenza**” ai sensi della Delibera n. 31 del 30/01/2025 “Aggiornamento 2024 al PNA 2022” l’ANAC dispone che l’Ente deve valutare “*se nell’anno precedente si siano verificate o meno le seguenti evenienze: a) Fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative b) Modifiche organizzative rilevanti c) Modifiche degli obiettivi strategici d) Modifiche significative di altre sezioni del PIAO tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.*”

Laddove i RPCT rilevino che non siano intervenute le circostanze elencate, possono **confermare** per le successive due annualità la sezione del PIAO. Per confermare la validità dei contenuti preesistenti, l’organo di indirizzo deve adottare **una apposita delibera da pubblicarsi**, specificando che non si sono verificati gli eventi sopra descritti. In caso contrario l’amministrazione adotta una nuova sezione del PIAO nella quale dar conto dei fattori intervenuti e dei correttivi apportati nell’ambito del nuovo atto di programmazione”.



2.2 Performance

Premessa

Secondo il disposto dell'articolo 6, comma 4, del decreto ministeriale n. 132/2022 e dell'allegato contenente il "Piano-tipo per le Amministrazioni pubbliche, Guida alla compilazione", l'Ente con meno di 50 dipendenti procede "esclusivamente alle attività di cui al presente articolo"; per cui non è tenuto a compilare le sottosezioni 2.1 Valore Pubblico e 2.2 Performance del PIAO 2025-2027.

Tuttavia, anche seguendo le indicazioni della Corte dei Conti, si è scelto di compilare egualmente la sottosezione relativa alla Performance

Processo di pianificazione e programmazione

Con l'art. 170 del TUEL e ss.mm. e ii. la Relazione Previsionale e Programmatica (R.P.P.) viene sostituita dal Documento Unico di Programmazione (D.U.P.), guida strategica ed operativa dell'ente locale, che si inserisce all'interno di un processo di pianificazione, programmazione e controllo che ha origine nel Documento di indirizzi di cui all'art. 46 del TUEL e nella Relazione di inizio mandato, prevista dall'art. 4 bis del D. Lgs. n. 149/2011, e che si conclude con un altro documento obbligatorio quale la Relazione di fine mandato, ai sensi del DM 26 aprile 2013.

Il presente Piano integra e si raccorda con i seguenti documenti di programmazione anche finanziaria e di bilancio e con le linee programmatiche dell'azione di governo:

- a) DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2025-2027 (approvato con Delibera di Consiglio n.1/2025)
- b) BILANCIO DI PREVISIONE FINANZIARIO 2025-2027 (approvato con Delibera di Consiglio n.3/2025).

Con la Sottosezione 2.2 si determina la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di *performance*, di efficienza e di efficacia (i cui esiti saranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance).

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano degli obiettivi costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità delle figure apicali.

Ai sensi dell'art. 1 del Regolamento Provinciale "Sistema Premiante e Sistema di Misurazione della Performance Individuale e Organizzativa dei Dipendenti" gli obiettivi di *performance* dell'amministrazione sono valutati: nel complesso, per unità organizzativa in cui si articola, per singolo dipendente. I fini perseguiti sono il miglioramento della qualità dei servizi offerti e la crescita delle competenze professionali. Gli obiettivi si declinano nella innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività.

Gli obiettivi assegnati sono le azioni tramite cui si realizzano i progetti nei quali si articolano le politiche dell'Ente. Hanno natura triennale e sono adottati annualmente dal Presidente dopo aver sentito i Dirigenti e i responsabili titolari di posizione organizzativa; quindi li comunica al Nucleo di Valutazione che può proporre modifiche o chiedere integrazioni.

Spetta al Nucleo di Valutazione la verifica e la validazione delle proposte e assegna la pesatura di ogni singolo obiettivo -anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

Con D.L. n. 13/2023, art. 4-bis, comma 1, è stato disposto che le amministrazioni pubbliche, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedano ad assegnare ai Dirigenti obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni normative. Tali obiettivi devono essere valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30%.

2.2.1 Ciclo di gestione della performance

Ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009 ogni Amministrazione Pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la *performance* adottando metodi e strumenti idonei.



Misurazione e valutazione della *performance* sono condizione necessaria per l'erogazione di premi, per il riconoscimento delle progressioni economiche, per l'attribuzione di incarichi di responsabilità, nonché per il conferimento degli incarichi dirigenziali.

Il decreto citato prevede un "Ciclo di gestione della *performance*" articolato nelle seguenti fasi:

1. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
2. misurazione e valutazione della *performance*, organizzativa e individuale;
3. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
4. rendicontazione dei risultati.

Nel dettaglio le fasi possono essere classificate come segue:

1. programmazione – prevede l'elaborazione del piano della *performance* in cui vengono evidenziati in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche dell'Amministrazione ed i risultati attesi;

2. monitoraggio - verifica dell'efficacia delle strategie intraprese. È realizzata dall'organismo di valutazione con il supporto dei Dirigenti dei Settori;

3. verifica e valutazione - presentazione dei risultati raggiunti con la redazione della Relazione sulla *performance* che viene elaborata sulla base dei dati acquisiti presso ciascun Dirigente.

Relativamente al Funzionario avvocato e q., essendo lo stesso funzionalmente dipendente dal Presidente, la valutazione verrà effettuata dal Segretario Generale, previa conforme deliberazione da parte dell'organo politico effettuata sulla relazione del funzionario avvocato sulle attività espletate nell'anno 2025.

Il Regolamento sul sistema di Misurazione e Valutazione della Performance utilizzato per il ciclo 2025 è stato approvato con Delibera di Giunta Provinciale n.6 del 28.01.2014 e nel tempo è stato modificato e integrato, da ultimo, con D.P. n. 67 del 01.12.2019.

2.2.2 Performance organizzativa e individuale

L'art. 8 del d.lgs. n. 150/2009 dispone che le valutazioni della *performance* organizzativa sono predisposte sulla base di appositi modelli definiti dal Dipartimento della funzione pubblica. Questo ha adottato le "Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche" (n. 4/2019) per favorire la partecipazione di cittadini ed utenti alla valutazione della *performance* organizzativa.

Nel documento viene ribadito che gli obiettivi della struttura (*performance* organizzativa) e obiettivi (individuali) del dirigente e/o del dipendente sono due "entità" distinte, ossia:

✓ gli obiettivi di *performance* **organizzativa** rappresentano i "traguardi" che la struttura/ufficio deve raggiungere nel suo complesso e al perseguimento dei quali tutti sono chiamati a contribuire;

✓ gli obiettivi **individuali** sono invece quelli assegnati specificamente al Dirigente di Settore, il quale è l'unico soggetto chiamato a risponderne.

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), del citato decreto n.132/2022, questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del Decreto Legislativo n. 150/2009 ed è finalizzato alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di *performance*, di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

La *performance* è definita come il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita.

Costituiscono elementi di definizione della *performance*: 1) il risultato, espresso *ex ante* come obiettivo ed *ex post* come esito, 2) il soggetto cui tale risultato è riconducibile, 3) l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

Obiettivi specifici ed indicatori di performance

Gli obiettivi elaborati per l'Ente sono esplicitati nell'Allegato 1 del presente PIAO



Si ritiene opportuno sottolineare tuttavia che i seguenti obiettivi riguarderanno tutta la struttura dell'Ente e, di conseguenza, gli esiti della loro valutazione incideranno sulla valutazione dei Dirigenti di Settore:

- ✓ rispetto del pareggio di bilancio;
- ✓ rispetto del tetto di spesa del personale;
- ✓ rispetto dei parametri di riscontro di deficitarietà strutturale;
- ✓ capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente;
- ✓ miglioramento del rapporto tra incassi e somme contestate per le sanzioni anche al codice della strada;
- ✓ riduzione dei tempi medi di conclusione dei procedimenti;
- ✓ attuazione del programma delle opere e degli acquisti;
- ✓ trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti;
- ✓ monitoraggio del lavoro flessibile;
- ✓ rispetto del codice dell'amministrazione digitale;
- ✓ ricorso alle convenzioni Consip ed al mercato elettronico della PA;
- ✓ informatizzazione dei contratti pubblici;
- ✓ avvio e conclusione dei procedimenti disciplinari;
- ✓ rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi;
- ✓ vigilanza sul personale assegnato;
- ✓ rispetto dei vincoli dettati per il controllo del personale.

2.2.3 Collegamento con il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione

A seguito delle modifiche introdotte dal D.lgs. n. 97/2016, l'art. 1, comma 8, della Legge 190/2012 dispone che l'organo di indirizzo definisca gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza quale contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e del PTPC.

Nel processo di individuazione degli obiettivi sono stati considerati gli adempimenti cui le Amministrazioni Pubbliche sono tenute in materia di tutela della trasparenza e dell'integrità e di lotta alla corruzione e all'illegalità, con particolare riferimento all'attuazione delle misure finalizzate a rendere più trasparente l'operato dell'Ente e a contrastare i fenomeni di corruzione.



PROVINCIA DI ISERNIA

Ufficio del Segretario Generale Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza

SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2025-2027

(ADEGUATO AL PNA 2023 APPROVATO CON DELIBERA 610/2023)

A CURA DEL RPCT DELLA PROVINCIA

DOTT.SSA NADIA IANNOTTA

N.B: La Sezione è stata aggiornata alla disciplina delle Delibere Anac n. 493 e 495/2024 e all'aggiornamento 2024 al PNA 2022 approvato con Delibera n. 31 il 30 gennaio 2025

PREMESSA

Con l'avvento nel sistema normativo italiano dell'art. 6 del DL 80/2021 e del successivo DPR 81/2022 e del DM 131/2022 ogni pubblica amministrazione è chiamata ad approvare il Piao entro 30 giorni dal bilancio. Anche la Provincia di Isernia si uniforma alla normativa suddetta.

Tuttavia, in ragione delle dimensioni dell'Ente – meno di 50 dipendenti- questo Ente si avvarrà nella redazione della presente Sezione delle modalità semplificate richiamate nell'art. 6 del D.M.n.132/2022.

Questa Sezione, pertanto è stata rivisitata prevedendo misure ripartite negli anni “ *a scivolo*” secondo le indicazioni di Anac nel tempo succedutesi.

Il presente documento programmatico, attuativo della Delibera Anac n.7 del 17 gennaio 2023, richiama misure di programmazione al fine di adeguarlo ai contenuti della Delibera n.605/2023, laddove possibile in ragione delle dimensioni dell'Ente.

Per cui la tecnica redazionale è stata totalmente rivisitata al fine di adeguare il presente documento programmatico alla disciplina di legge, nell'ottica della più ampia semplificazione.

La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA e dell'art. 3 comma 1 lett.c) del succitato D.M. contiene:

- 1) la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- 2) la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- 3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- 4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle amministrazioni delle misure previste dalla legge n.190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
- 5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- 6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- 7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.

Art. 1

QUADRO NORMATIVO

La normativa di riferimento cui si uniforma il Piano è data per conosciuta, nell'ottica della più ampia semplificazione richiamata nel PNA 2019 per le tecniche di redazione dei documenti programmatici.

Per il triennio che ci interessa sono richiamate le sei ultime fonti sopravvenute quali:

- 1) Delibera Anac n. 7 del 17 gennaio 2023 di approvazione del PNA 2022- 2024;
- 2) Delibera Anac n. 605 del 19 dicembre 2023 di aggiornamento del PNA 2022 relativamente all'aggiornamento del PNA 2022
- 3) Delibere gemelle n. 263 e 264/2023 e ss.mm.ii relative alla pubblicazione degli atti.
- 4) Delibera Anac n. 493/2024 con cui sono state approvate le Linee Guida n.1 in tema di divieto di pantouflage.
- 5) Delibera Anac n. 495/2024 con la quale sono stati aggiornati gli schemi di tre sezioni dell'Amministrazione Trasparente;
- 6) Delibera ANAC n. 31 del 30 gennaio 2025 aggiornamento 2024 al PNA 2022

Art. 2

OBIETTIVI STRATEGICI

L'art 1 c. 8, l. n. 190/12 impone all' organo politico la definizione della strategia di lotta alla corruzione attraverso la definizione almeno di un obiettivo strategico in materia di anticorruzione e uno in materia di trasparenza . al fine di adempiere ad un obbligo di legge l'RPCT con nota n. prot. 5394 del 9/06/2025, ha proposto al Presidente della Provincia di Isernia, per l'anno 2025 gli obiettivi strategici di seguito richiamati:

- a) Obiettivo strategico in materia di anticorruzione: implementazione del 10% dei corsi di formazione rispetto all' anno precedente in materia di contratti pubblici e digitalizzazione delle procedure di gara;
- b) Obiettivo strategico in materia di trasparenza: "verifica straordinaria in corso d' anno in Amministrazione Trasparente, in particolare nella sottosezione "bandi di gara e contratti" al fine di monitorare la corretta attuazione della novella legislativa introdotta con l'art 28 del d.lgs. n. 36/23; Giornata della trasparenza.

Decorso inutilmente il termine di 3 giorni assegnato nella precitata nota indirizzata al Presidente, in questa sede, essendo decorso il termine di consultazione del presente documento e dovendosi procedere alla sua approvazione definitiva, si dà atto che l'RPCT non ha ricevuto alcuna risposta. Si tratta di obiettivi che, non essendo stati confermati dal Presidente, non potranno essere attuati in questa Amministrazione.

Art. 3

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Per quanto riguarda il campo di azione stabilito dapprima dal PNA 2016 e successivamente dal PIAO, uno concerne *"la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;*

La valutazione del contesto esterno ed interno, oltre ad essere effettuata su aspetti generali in questa sede, è stata prevista come indicatore di rischio corruttivo nell'ambito della mappatura dei processi, allo scopo di mettere i Responsabili nelle condizioni di prendere contezza per ogni processo della propria area della situazione contingente legata tanto al personale dipendente quanto al contesto lavorativo esterno.

La mappatura, di cui si dirà poi, è stata rivisitata totalmente al fine di adeguarla alla disciplina di legge. Di questa si dirà poi nella dedicata sezione.

Tanto è avvenuto in ottemperanza a quanto stabilito nell'alveo dell'Allegato 1 al PNA 2019, approvato con Delibera n. 1064/2019, cui questo Ente si è adeguato in questa sede. La provincia di Isernia risulta collocata in un territorio non caratterizzato per sua natura dalla presenza di criminalità organizzata e da infiltrazioni di stampo mafioso. Anche se la contiguità geografica con territori storicamente permeati da tali fenomeni non consente l'abbassamento dei livelli di sicurezza sotto il profilo amministrativo. Per una maggiore conoscenza della realtà si rinvia agli elementi e ai dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati (Ordine e sicurezza pubblica e D.I.A.). Il sensibile aumento dei prezzi dell'energia dovuti al conflitto Russia-Ucraina continua a far registrare un rallentamento dell'economia globale e l'economia europea con un rialzo dei tassi d'interesse in risposta alla salita dell'inflazione.

Dalla Relazione dello Svimez risulta che Dalla predetta relazione emerge per la regione Molise e in particolare per la provincia di Isernia, quanto segue: *"In Molise non si registra il radicamento di organizzazioni criminali di tipo mafioso, bensì la presenza di compagini minori, dedite per lo più ai reati concernenti gli stupefacenti, alle estorsioni, all'usura e ai reati predatori, in particolare furti e rapine. L'attività di contrasto posta in essere dalle Forze di Polizia ha, tuttavia, documentato alcuni tentativi di infiltrazione nel locale tessuto economico ad opera di frange criminali riconducibili a consorterie di origine calabrese, pugliese e campana..."* Omissis *"Si segnala, altresì, la presenza, in particolare nella provincia di Isernia, di affiliati a sodalizi campani sottoposti al soggiorno obbligato, nonché di persone collaboranti con la giustizia. Nel territorio è stata rilevata l'operatività di consorterie di matrice etnica, attive prevalentemente nei reati contro il patrimonio, nel traffico*

di droga, nello sfruttamento della prostituzione e nella tratta di esseri umani. Nel settore degli stupefacenti, l'attività investigativa ha posto in luce le alleanze criminali tra personaggi campobassani e soggetti albanesi nei traffici di droga. Non si registrano elevati livelli di criticità o situazioni di rilevante preoccupazione sul versante della criminalità comune, anche per le caratteristiche del contesto generale e la sussistenza di un tessuto sociale sostanzialmente integro. *“Il territorio provinciale, in ragione della vicinanza a zone ad alta densità criminale come la Puglia e la Campania, risulta esposto a tentativi di infiltrazione nel tessuto economico imprenditoriale da parte di sodalizi criminali di tipo mafioso. L'area a ridosso dei confini campani risente, in particolare, dell'influenza di clan legati al settore dell'edilizia e allo smaltimento dei rifiuti solidi. Si registra la presenza di soggetti affiliati ad organizzazioni camorristiche, in particolare dell'area partenopea, che scelgono di dimorare in questo territorio per scontare misure di prevenzione antimafia”*

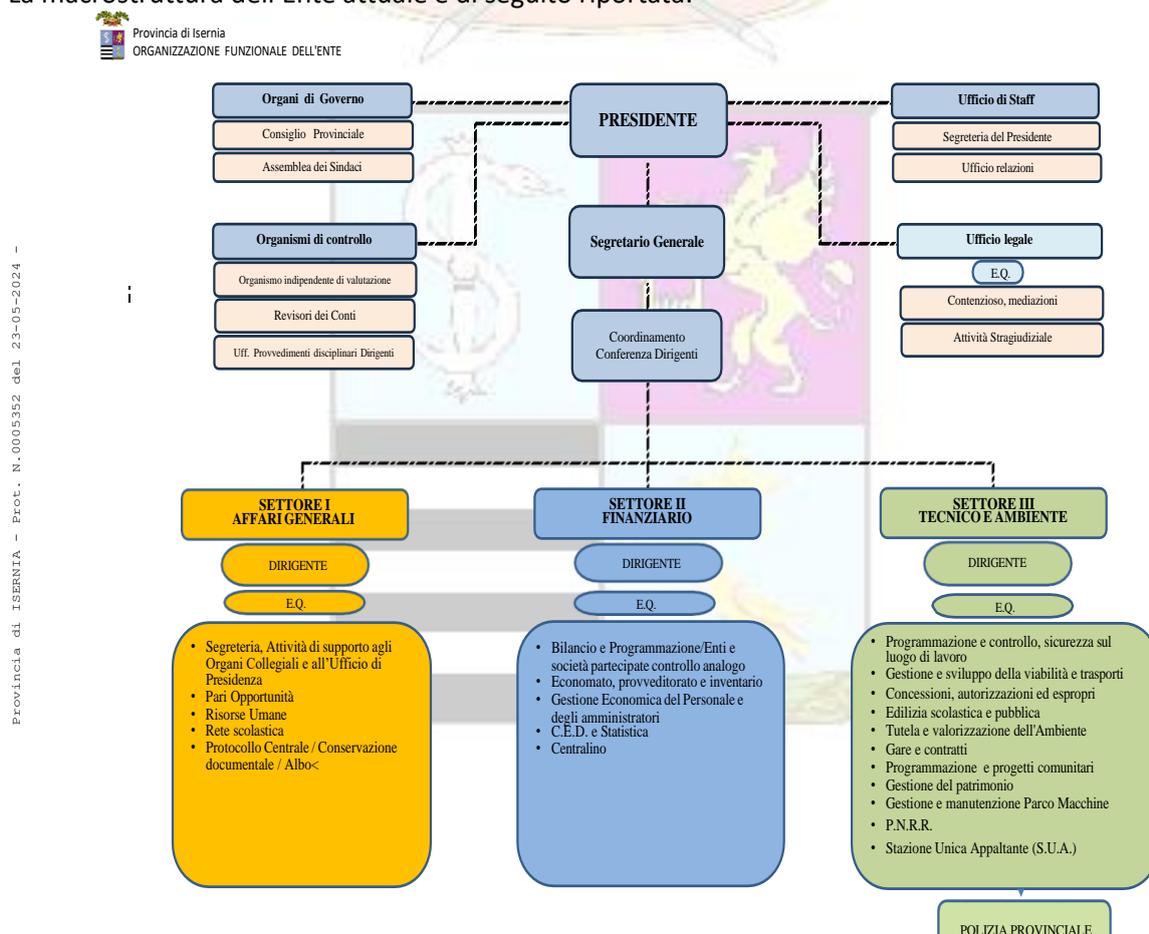
L'assenza di ingerenza nella cosa pubblica consentono di mantenere un livello medio di attenzione nella programmazione delle misure del triennio prossimo venturo

ART. 4

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Per quanto riguarda il campo di azione stabilito dapprima dal PNA 2022 e successivamente dal PIAO, secondo i criteri riportati in premessa, il secondo concerne *“la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo”*.

La macrostruttura dell'Ente attuale è di seguito riportata:



Soggetti amministrativi che collaborano all'attuazione della disciplina anticorruzione.

1. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) nella persona della dott.ssa Nadia Iannotta.
2. Il RASA individuato nella persona dell'Arch. Luca Cifelli, incaricato con disposizione del Presidente della Provincia n. 40 del 20/06/2023, agli atti dell'Ufficio Contratti dell'Ente.
3. Tutti i Responsabili dei Servizi indicati nell'organigramma (P.O. Ed A.P.)

4. Tutti i consulenti ed operatori economici della provincia di Isernia

Il contesto lavorativo interno, caratterizzato da una sostanziale serenità lavorativa, come è dimostrato dall'assenza di azioni disciplinari riguardanti i dipendenti negli ultimi 5 anni, di procedimenti penali di natura corruttiva e/o in generale di fatti penalmente rilevanti riguardanti i dipendenti, di una dislocazione territoriale su due sedi e di una scarsa dotazione organica consentono di poter affermare che il tipo di attività espletata unitamente alla struttura organizzativa non sono tali da determinare una esposizione dell'azienda all'evento corruttivo.

ART. 5

MAPPATURA DEI PROCESSI

Per quanto riguarda il campo di azione stabilito dapprima dal PNA 2022 e successivamente dal PIAO, secondo i criteri riportati in premessa, il terzo concerne *“la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico”*.

Per quanto concerne la mappatura dei processi l'art. 6 comma 1 e 2 del D.M. 132/2022 testualmente recita: *“Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:*

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico”.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Dal 13 giugno 2025 al 23 giugno 2025 il documento è stato posto in consultazione per gli stakeholders: entro la stessa data non sono pervenute osservazioni.

Per quanto riguarda la mappatura, il RPCT, con nota prot. gen.n1874 del 26.02.2025 e successiva n.2086 del 07.03.2025 ha provveduto ad inviare al Dirigente e a tutti i responsabili dei servizi i nuovi criteri per la mappatura. Stante il mancato riscontro, l'RPCT ha aggiornato, in linea con la disciplina esemplificativa dell'allegato 1 del PNA 2019, la mappatura, allegata alla presente quale parte integrante e sostanziale.

ART. 6

REGISTRO DEI RISCHI CORRUTTIVI

Per quanto riguarda il campo di azione stabilito dapprima dal PNA 2022 e successivamente dal PIAO, secondo i criteri riportati in premessa, il quarto concerne *“l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle amministrazioni delle misure previste dalla legge n.190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati”*.

Come detto già in precedenza, la virtuosità dell'Ente consente di riportare nel Registro pochi rischi corruttivi atteso che il contesto esterno unitamente a quello interno sono tali da non determinare il rischio di eventi di natura penale, che danneggino irrimediabilmente l'attività amministrativa dell'Ente.

Pertanto, per non essere ridondanti, si rimanda al contenuto dei rischi nell'allegata mappatura dei procedimenti.

ART. 7

MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Per quanto riguarda il campo di azione stabilito dapprima dal PNA 2022 e successivamente dal PIAO, secondo i criteri riportati in premessa, il quinto concerne *“la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa”*.

Per il triennio 2025-2027 vengono di seguito definite le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, coordinandole con il sistema dei controlli successivi di regolarità amministrativo e contabile, al fine di consentire una integrazione dei risultati indicati in sede di controlli interni con quelli rinvenienti dal controllo delle misure di prevenzione presenti.

In linea con la griglia allegato 2) aggiornamento 2024 al PNA 2022 (approvato con Delibera ANAC n. 31 del 30 gennaio 2025) recante le c.d. *Misure Generali*, l'ente ha provveduto a riassumere tutte le attività in termini di misure che intende porre in essere nel triennio di riferimento della presente sezione in una apposita tabella allegata alla presente sezione.

-Misura Generale A – Formazione

Disamina misura

La legge n. 190/2012 assegna alla formazione un importante ruolo di prevenzione della corruzione quale strumento di diffusione della cultura della legalità.

In quest'ottica la Provincia di Isernia intende assicurare specifiche attività formative, con cadenza annuale, rivolte al personale dipendente, anche con rapporto di lavoro flessibile, in materia di trasparenza, pubblicità, integrità e legalità, estese anche alla disciplina del PIAO quale nuovo strumento di programmazione.

Il RPCT ha in ogni caso facoltà di individuare percorsi formativi specifici anche avvalendosi di operatori interni.

Sul punto è stata acquistata un programma di formazione intervento con un docente esperto in materia che espletterà attività formativa per l'Ente con un taglio pratico sulle dinamiche interne.

Nel merito, poi nell'anno 2025, il RPCT avvierà con tutti i responsabili di servizio e dipendenti vari la formazione tramite la piattaforma Syllabus, al fine di garantire l'incremento della offerta formativa per l'anno 2025. Tanto in attuazione della disciplina recata nella Circolare n.1/2025 della Funzione pubblica che ha innalzato il numero delle ore di formazione per il personale dipendente.

Nell'anno in corso, inoltre, dopo la naturale scadenza per le attestazioni da parte dell'OIV, sarà dedicata una giornata formativa al corretto caricamento dei dati in trasparenza in attuazione della Delibera Anac n. 192 del 7 maggio 2025 e ciò al fine di migliorare in ogni fase il processo di trasparenza dell'Ente.

Cronoprogramma triennio

Anno 2025: Monitoraggio della formazione tramite la piattaforma Syllabus e attività formativa specifica sulle Sezioni dell'AT.

Anno 2026- implementazione delle ore formative del personale, attraverso l'adozione di un Piano della formazione in coerenza con le risorse in bilancio anche su temi generali e per quelli a valenza trasversale.

Anno 2027- Adeguamento della misura in rapporto ai risultati raggiunti nell'anno 2025 e 2026.

-Misura Generale B 1- Rotazione ordinaria

Disamina misura

La Legge 6 novembre 2012 n. 190 richiama più volte il concetto di “rotazione del personale” quale misura di prevenzione della corruzione “obbligatoria” da recepire negli enti. A tal proposito la stessa ANAC ha affrontato il tema della rotazione ordinaria in molti aggiornamenti del PNA, dedicando un approfondimento nell’allegato 2 della Delibera nr. 1064 del 13 novembre 2019, da cui emerge, oltre ad una valenza preventiva, la capacità di favorire l’aggiornamento e la modernizzazione delle pubbliche amministrazioni.

Come già evidenziato negli anni addietro, la misura non consente una pratica attuazione all’interno della Provincia di Isernia, in ragione delle ridotte dimensioni e della penuria dei dipendenti avvenuta all’esito del processo di revisione delle province avviata con L.56/2014.

Ad oggi, occorre tenere presente di alcuni aspetti di seguito indicati e propri della Provincia di Isernia che impediscono la rotazione ordinaria ovvero:

- le ridotte dimensioni dell’Ente, che, peraltro, si trova in carenza di organico;
- la carenza di professionalità con elevato contenuto tecnico, stante la penuria di dipendenti.
- La presenza di soli due Dirigenti, uno dei quali il Segretario Generale che assolve alle funzioni di RPCT.
- la infungibilità di alcuni incarichi funzionali, come per esempio quello di Responsabile del servizio finanziario che in quanto tale non può ruotare con altro incarico.
- Gli impedimenti soggettivi- per esempio i dipendenti portatori di handicap, i sindacalisti- che hanno diritto alla permanenza in una determinata area.

Alla luce di quanto sopra si ritiene possibile considerare questa misura non realizzabile nella sostanza, fatti salvi gli adeguamenti che si renderanno necessari nel corso del triennio di riferimento per i collocamenti a riposo previsti.

Di conseguenza è fatto obbligo ai Responsabili di agevolare, laddove possibile, la rotazione delle pratiche di ufficio, di creare le condizioni per effettuare una condivisione dei lavori con altri uffici, di garantire la rotazione dei componenti di gara, di frazionare, senza creare ritardi all’azione amministrativa, il procedimento creando le condizioni della segregazione di funzioni.

In considerazione della impossibilità allo stato di procedere alla rotazione, la misura per il momento non è programmabile. Si conferma anche per il triennio 2025- 2027 quanto già affermato negli anni addietro.

-Misura Generale B 2- Rotazione straordinaria

Disamina misura

Unitamente alla rotazione ordinaria, oggetto di programmazione del piano è anche la rotazione straordinaria – c.d. obbligatoria al verificarsi delle condizioni di legge- oggi disciplinata dalla Delibera Anac n. 215/2019.

La rotazione obbligatoria – c.d. Straordinaria- dovrà avvenire secondo i seguenti criteri:

in maniera immediata, nelle ipotesi di comunicazione relativa all’informazione di garanzia ricevuta e comunicata entro 10 giorni liberi dal dipendente al proprio Responsabile o dal Responsabile al RPCT, rinvio a giudizio ai sensi dell’art. 429 c.p.p., ovvero di un provvedimento cautelare restrittivo di limitazione della libertà personale indicato nel Libro IV, Tit. I del Codice di procedura penale, ovvero di una sentenza all’esito di un procedimento penale speciale deflattivo di alcune fasi processuali indicati nell’alveo della Parte Seconda, Libro VI, Titolo I,II,III,IV,V del Codice di procedura penale, per le fattispecie di reato previsti nell’alveo del Libro II, Titolo II del codice penale rubricato “Dei delitti contro la Pubblica Amministrazione”.

- Se la misura della rotazione riguarda un dipendente, procederà il Responsabile dell’Area interessata, d’intesa con il RPCT, con disposizione di servizio. Questi verrà assegnato, laddove possibile, in area di rischio corruttivo minore secondo una specifica valutazione rispetto alle altre presenti in Provincia.
- Se la misura della rotazione riguarda un Dirigente e o Funzionario E.Q. procederà il RPCT e previa Deliberazione del Presidente della Provincia, volta a garantire lo spostamento ad altro incarico, salvo applicazione da parte del giudice di misura cautelare e/o interdittiva (che ne determina la sospensione ipso iure dall’incarico) e laddove sia possibile il collocamento in una area non di rischio corruttivo da

effettuarsi al momento della verifica del fatto. Qualora non sia già dipendente della Provincia di Isernia, verrà disposta la revoca dell'incarico dirigenziale.

- Se la misura riguarderà il RPCT, provvederà direttamente il Presidente della Provincia, sentito l'Albo dei Segretari Comunali e Provinciali.

Per questa misura non è prevista programmazione triennale trattandosi di un evento non prevedibile.

-Misura Generale C –

Codice di Comportamento

Disamina misura

In attuazione di quanto previsto dalla normativa- Dpr n. 62/2013- l'Ente, con deliberazione del Presidente della Provincia di Isernia n.22 del 29 marzo 2022 è stato approvato l'ultimo Codice interno dei dipendenti che integra e specifica il codice di comportamento di cui al DPR 62/2013.

Il Codice, tuttavia, non risulta ad oggi conforme con la disciplina recata nel DPR 81/2023 relativamente all'utilizzo dei social media e delle tecnologie informatiche di talché è giocoforza obbligatoria provvedere, nell'anno 2025, all'aggiornamento del nuovo Codice di comportamento.

L'attuale codice è visibile al link:

<https://www.halleyweb.com/cpvncsrn/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/230>

Il codice di amministrazione ha il ruolo di tradurre in regole di comportamento di lunga durata, sul versante dei doveri che incombono sui singoli pubblici dipendenti, gli obiettivi di riduzione del rischio corruttivo che il PTPCT persegue con misure di tipo oggettivo, organizzativo (organizzazione degli uffici, dei procedimenti/processi, dei controlli degli atti laddove previsti):

Cronoprogramma triennio:

Anno 2025: Approvazione del nuovo Codice di comportamento dell'Ente adeguato al DPR 81/2023 entro il 31.12.2025.

Anno 2026: Avvio del monitoraggio dell'attuazione del codice da parte del personale dipendente con Circolari segretariali.

Anno 2027: Definizione di regole ulteriori – rinvenienti dallo svolgimento ordinario del lavoro quotidiano- per migliorare le best practices interne all'Ente.

-Misura Generale D-

Conflitto di interessi.

Disamina misura.

Il dipendente, ai sensi dell'art. 6 bis della L.241/90, art. 16 del Dlgs 36/2023 e della Linea Guida Anac n.15/2019, ha il dovere di segnalare il proprio conflitto di interesse anche potenziale al proprio superiore ovvero al RPCT.

Il RPCT deve rispondere per iscritto al diretto interessato sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente.

Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico esso dovrà essere affidato dal Dirigente, sentito il RPCT, ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il Dirigente dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento dandone atto in un eventuale provvedimento finale.

Qualora il conflitto riguardi il Segretario Generale, a valutare le iniziative da assumere sarà unicamente il Presidente della Provincia.

Viene confermata la redazione di apposita modulistica per le autodichiarazioni del personale in materia di conflitto d'interesse, obbligo di astensione e di informazione e quant'altro previsto.

Il RPCT vigilerà a campione sulla esatta attuazione della presente disciplina con almeno una verifica infrannuale.

Gli esiti dei controlli confluiranno nel report sui controlli interni di fine anno.

Cronoprogramma triennio:

Anno 2025: Verifica a campione entro il 31 dicembre 2025 di almeno un atto sul rispetto della clausola di conflitto di interessi.

Anno 2026: Acquisizione dichiarazione di rapporti di debito e credito dei dipendenti degli ultimi tre anni.

Anno 2027: Aggiornamento misura in rapporto agli esiti degli anni addietro.



-Misura Generale E- Trasparenza e privacy

Disamina misura.

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Il D. Lgs. 33/2013 prima, il Dlg. 97/2016 e la delibera A.N.AC. 1310/2016 poi, regolamentano tale azione, rendendolo di fatto strumento operativo strategico come attività preventiva per la corruzione.

La trasparenza è stata poi oggetto di modifica, limitatamente alle gare, con le delibere gemelle n. 263 e 264 di recente modificata con la Delibera Anac n. 601/2023.

In linea con quanto definito dai decreti sopra menzionati, è prevista una apposita sezione dedicata alla trasparenza che avrà il medesimo arco temporale di riferimento. Tale sezione illustra le iniziative previste al fine di garantire un adeguato livello di trasparenza attraverso la prosecuzione dell'attività di implementazione delle informazioni pubblicate sul sito istituzionale e tramite

Per l'anno 2025 l'Ente dovrà adeguare le proprie pubblicazioni agli schemi approvati con Delibera Anac n. 495/2024 al fine di evitare di incorrere in sanzioni dell'Autorità.

Cronoprogramma triennio:

Anno 2025: Attività di verifica a cura del RPCT ed a campione una volta all'anno entro il 30.09.2025 su almeno 2 Sezioni dell'Amministrazione Trasparente (non oggetto di verifica OIV)

Anno 2026: Attività di verifica a cura del RPCT ed a campione due volte all'anno entro il 30.06.2026 e 31.12.2026 su almeno 2 Sezioni dell'Amministrazione Trasparente (non oggetto di verifica OIV)

Anno 2027: Attività di verifica a cura del RPCT ed a campione due volte all'anno entro il 30.06.2027 e 31.12.2027 su almeno 3 Sezioni dell'Amministrazione Trasparente (non oggetto di verifica OIV)

-Misura Generale F-

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

Disamina misura.

Con l'avvento della L.179/2017, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, il legislatore ha posto attenzione all'istituto del "whistleblowing" di origine anglosassone, istituto deputato all'emersione di fatti di reato interni alla Pubblica amministrazione.

Al fine di adeguare il sistema interno alla disciplina di legge, è stata attivata la piattaforma gratuita whistleblowing di Transparency international, raggiungibile al link posto sulla homepage:

<https://provinciadiisernia.whistleblowing.it/#/>

al fine di dare maggiore impulso alla tutela del segnalatore anonimo.

Nel corso degli anni 2026 e 2027 verrà effettuata una rivisitazione del sistema di segnalazione per adeguarlo alla disciplina recata nel Dlgs 24/2023 che ha recepito la Direttiva europea in materia.

Anno 2025: Direttiva del RPCT di sensibilizzazione dell'uso del sistema di segnalazione.

Anno 2026: Rivisitazione del sistema di segnalazione per adeguarlo alla disciplina recata nel Dlgs 24/2023.

Anno 2027: Ultimazione del processo avviato nel 2025 con adozione del Regolamento nelle ipotesi di adeguamento da parte di Anac della Determina n. 6/2015.

-Misura Generale G-

Insussistenza delle cause di inconferibilità

Disamina misura.

In attuazione delle previsioni contenute nell'art. 6 del PNA 2017 e del DLGS 39/2013 è intenzione di questa Provincia procedere da una parte all'acquisizione delle dichiarazioni di inconferibilità ed incompatibilità da parte di tutti i Responsabili di settore e, dall'altra, prevedere controlli mirati a campione sulla veridicità delle dichiarazioni, effettuati dall'RPCT, una volta all'anno.

il RPCT, secondo le modalità previste nell'alveo della Determinazione ANAC n. 833 del 3 agosto 2016, una volta acquisite tutte le dichiarazioni, espletterà un controllo a campione su almeno 1 dichiarazione presentata dal Dirigente. Le risultanze saranno oggetto di rendicontazione in sede di Relazione Anac di fine anno 2025. La programmazione degli anni 2026 e 2027 segue la stessa calendarizzazione.

Cronoprogramma triennio:

Anno 2025: Acquisizione dichiarazione di inconferibilità di un Dirigente, secondo la nuova modulistica resa nota da Anac il 26 gennaio 2024, entro il 30 settembre 2025 e verifica entro il 15 novembre 2025 con pubblicazione del verbale di verifica in AT..

Anno 2026: Acquisizione dichiarazione di inconferibilità di una P.O./E.Q. secondo la nuova modulistica resa nota da Anac il 26 gennaio 2024, entro il 30 settembre 2026 e verifica entro il 15 novembre 2026 con pubblicazione del verbale di verifica in AT..

Anno 2027: Adeguamento misura in base alle risultanze nell'Ente.

-Misura Generale H-

Attività successive alla cessazione dal servizio (pantouflage)

Disamina misura.

L'art. 1 comma 42 lett. l) della legge 190/2012 ha contemplato l'ipotesi relativa alla cosiddetta "incompatibilità successiva" (pantouflage) introducendo all'art. 53 D.lgs. 165/2001 il comma 16ter: "*I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti*".

I dipendenti interessati sono coloro che, negli ultimi tre anni, per il ruolo e la posizione ricoperti hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che abbiano esercitato potestà negoziali con riguardo allo specifico procedimento o procedura (Dirigenti, funzionari titolari di funzioni dirigenziali, funzionari titolari di responsabilità di P.A.P. e P.O., responsabili di procedimento).

Al fine di attuare il divieto in oggetto, è stato, inoltre, previsto l'inserimento, nei bandi di gara o negli atti preliminari agli affidamenti, della condizione di non concludere contratti di lavoro subordinato o autonomo e di non attribuire incarichi ad ex dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Provincia di Isernia e nei tre anni successivi alla cessazione del proprio rapporto di pubblico impiego, nonché la sottoscrizione, da parte del personale dipendente, di una dichiarazione di conoscenza della normativa e di impegno a rispettarla all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Questo Ente applica la misura facendo sottoscrivere ai dipendenti collocati in pensione apposite dichiarazioni

Cronoprogramma triennio:

Anno 2025: Adeguamento della dichiarazione alla nuova disciplina di legge e monitoraggio attività da parte del RPCT.

Anno 2026: Adeguamento della dichiarazione alla nuova disciplina di legge e monitoraggio attività da parte del RPCT.

Anno 2027: Adeguamento della dichiarazione alla nuova disciplina di legge e monitoraggio attività da parte del RPCT.

-Misura Generale I- Monitoraggio dei tempi procedurali

Disamina misura.

L'art. 1 c. 28 L. 190/2012 prevede che le Pubbliche Amministrazioni debbano:

- effettuare il monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali, ponendo in essere misure atte alla tempestiva eliminazione delle anomalie;
- pubblicare i risultati del monitoraggio sul sito web istituzionale.

La norma, abrogata con il Dlgs 97/2016, è stata reintrodotta con l'art. 2 comma 4 bis della L.241/90, sebbene la legge, attuativa della L.120/2020, sembrerebbe limitare l'attività di monitoraggio a procedimenti di reale interesse economico per le imprese ed i privati.

Alla luce della natura di PA della Provincia di Isernia subito dopo l'individuazione delle "aree a rischio" specifiche, con cadenza semestrale i Responsabili di settore, nell'ambito della relazione infrannuale, attestano il rispetto o meno dei tempi del procedimento indicando:

- il numero dei procedimenti per i quali non sono stati rispettati gli standard procedurali;
- il numero dei procedimenti per i quali non sono stati rispettati i tempi di conclusione dei procedimenti e la percentuale rispetto al totale dei procedimenti istruiti nel periodo di riferimento;
- la segnalazione dei procedimenti per i quali non è stato rispettato l'ordine cronologico di trattazione.

Cronoprogramma triennio:

Anno 2025: Ricognizione dei procedimenti ed indicazione dei tempi a cura del RPCT entro il 31 dicembre 2025.

Anno 2026: Adozione di atto deliberativo con definizione dei procedimenti ed eventuale riduzione dei termini in attuazione dell'art. 12 della L.120/2020.

Anno 2027: attestazione del rispetto dei tempi del procedimento da parte dei Responsabili di Settore nella Relazione annuale.

-Misura Generale L- Conferimento incarichi esterni

Disamina misura.

Il Piano Nazionale Anticorruzione e la L. 190/2012 prevedono specifiche disposizioni affinché le Amministrazioni adottino dei criteri generali per disciplinare il conferimento e l'autorizzazione di incarichi extra – istituzionali. In ragione tuttavia del conferimento di incarichi esterni e della disciplina oggi vigente, in data 19 aprile 2022 con Delibera del Presidente n. 29 con è stato approvato il nuovo *“Regolamento per la disciplina delle incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi al personale dipendente - Art. 53 D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. Legge 190/2012.”*

Il regolamento vigente è pubblicato al link:

<https://www.halleyweb.com/cpvncsrn/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/224>

Cronoprogramma triennio:

Anno 2025: Adozione di una disciplina attuativa recante i controlli a campione sugli incarichi esterni a decorrere dall'anno 2025.

Anno 2026: Verifica a campione per almeno un incarico, sul rispetto dei requisiti secondo la disciplina recata dalla Corte dei conti

Anno 2027: Verifica a campione per almeno due incarichi, sul rispetto dei requisiti secondo la disciplina recata dalla Corte dei conti

-Misura Speciale M-

Antiriciclaggio

Disamina della misura.

A seguito dell'emanazione del Decreto del Ministro dell'Interno del 25 settembre 2015 (pubblicato sulla «Gazzetta ufficiale» 233 del 7 ottobre), concernente la *“Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione delle operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della pubblica amministrazione”*, sono state definite ulteriori misure in materia di prevenzione della corruzione che passano attraverso la definizione di misure al verificarsi di eventi di riciclaggio.

Si tratta di attività per le quali sussiste una commissione tra discrezionalità e dispendio di denaro pubblico che trova il suo prologo nelle gare ovvero nelle concessioni ed autorizzazione di attività produttive.

L'art. 5.2.del PNA 2016 approvato con Determinazione n. 833 del 3 agosto 2016 ha imposto agli enti, laddove possibile, di procedere alla nomina del Gestore antiriciclaggio cui demandare ogni altro compito relativo alla programmazione ed integrazione di misure anticorruzione con quelle antiriciclaggio.

Al Gestore, sono demandati compiti di vigilanza con l'ausilio dei responsabili dei servizi, quali soggetti obbligati alla trasmissione delle segnalazioni e formalizzato l'incarico al "gestore" quale destinatario interno di tali segnalazioni questi le valuta ai fini della successiva trasmissione all'UIF.

In data 19 novembre 2018, sulla Gazzetta ufficiale n. 269 sono state pubblicate le Linee Guida UIF- Banca di Italia recanti *“Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni”*.

In virtù della definizione della Misura antiriciclaggio è intenzione di questa Amministrazione alzare l'asticella della legalità procedendo in corso di anno, per il tramite degli incaricati, a rendicontare in seno al Report infrannuale le attività espletate ed i risultati conseguiti.

La natura dell'Ente e le attività assolute impongono l'avvio di una fase sperimentale, al fine di dare attuazione in seno a quanto previsto nel Quaderno Banca d'Italia UIF n.1/2024 unitamente alle previsioni del PNA 2022, par.3.1.1 nel coordinamento con le misure anticorruzione.

Cronoprogramma Triennio.

Anno 2025: Nomina del Gestore Antiriciclaggio.

Anno 2026: Adozione di Direttiva del Gestore nella definizione delle attività e nel decalogo dei comportamenti.

Anno 2027: Definizione delle misure di monitoraggio, compatibilmente con il grado di attuazione, e verifica dello stato di attuazione. Report dei Dirigenti, in seno alla relazione infrannuale e verifica di compatibilità con le esigenze dell'Ente.

-Misura Speciale N-

Coordinamento controlli anticorruzione- controlli interni

All'indomani delle verifiche effettuate sull'ente da parte della Corte dei conti, quali azioni correttive è stata avanzata la necessità di procedere alla modifica del Regolamento di funzionamento dei controlli successivi di regolarità amministrativo-contabile che definirà il nuovo sistema di controlli. Per agevolare l'attività dei controlli, si rappresenta che gli esiti del monitoraggio sulle misure di prevenzione andranno ad integrare gli esiti dei controlli interni, soprattutto per quelle misure più volte richiamate nella giurisprudenza contabile quali il conflitto di interessi e la trasparenza.

Degli esiti del monitoraggio si terrà conto in seno al referto finale sui controlli interni allo scopo di monitorare al meglio l'andamento delle misure.

ART. 8

MONITORAGGIO MISURE ANTICORRUZIONE

Per quanto riguarda il campo di azione stabilito dapprima dal PNA 2022 e successivamente dal PIAO, il sesto concerne *“il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure”*.

Il monitoraggio è insito nelle scadenze sopra riportate- in particolare nelle Misure C-D-E-H-I –N e rinviene altresì dalla ricognizione che effettuerà il RPCT i cui esiti saranno resi noti nell'alveo della Relazione annuale del RPCT. Solo all'esito sarà possibile vedere l'efficacia delle misure e il grado di attuazione.

È evidente che al monitoraggio concorrono le attività di verifica, di controllo aggiuntive, richiamate nella misura N, quelle sulla conoscenza di dati ulteriori che consentano al RPCT di valutare l'attuazione della disciplina anticorruzione all'interno dell'Ente a tutto tondo.

Al fine di garantire una compiuta attività di verifica, il RPCT effettuerà in corso di anno sessioni di verifica dell'attuazione delle misure, anche al fine di garantire il monitoraggio proprio ed insito del PIAO.

Art. 9

GLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA

Per quanto riguarda il campo di azione stabilito dapprima dal PNA 2022 e successivamente dal PIAO, il settimo concerne *“la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013”*.

La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Nel sito istituzionale della Provincia è inserita la Sezione “*Amministrazione Trasparente*” e le sotto-sezioni di primo e secondo livello presenti sono state denominate esattamente come indicato nel Decreto.

I Responsabili, quali Referenti della pubblicazione in ottemperanza alle prescrizioni indicati da Anac, devono intendersi responsabili in merito all’individuazione, elaborazione, pubblicazione ed aggiornamento dei singoli dati di rispettiva competenza, nonché dell’esattezza e completezza delle informazioni oggetto di pubblicazione.

La griglia delle pubblicazioni si uniforma ai contenuti della Delibera Anac n. 601/2023 scaricabile al link:

<https://www.anticorruzione.it/-/delibera-601-del-19-dicembre-2023>

nonché ai nuovi contenuti della Delibera Anac n. 495/2024.

L’Ente si doterà a tal proposito di un nuovo applicativo – E.T.- che consenta da una parte le pubblicazioni in AT conformemente ai contenuti dell’art. 28 del codice degli appalti, e dall’altra che agevoli gli uffici nella relativa pubblicazione. Il sistema permetterà altresì una agevole attività nell’ambito dei controlli successivi di regolarità amministrativo- contabile.

L’aggiornamento dei dati contenuti nelle menzionate sottosezioni della sezione “*Amministrazione Trasparente*” avverrà con la cadenza temporale indicata nel corrispondente livello di aggiornamento, riportato nell’Allegato dianzi menzionato che fissa i responsabili, per figure e non nominativo, e le scadenze temporali.

In linea di continuità con quanto già stabilito in passato, si stabilisce in questa sede che a decorrere dalla pubblicazione della presente Sezione e comunque per l’intero triennio 2025. 2027 è stato stabilito un termine di favore per le pubblicazioni, ritenendo tempestive quelle effettuate entro giorni 30 dalla ultimazione del documento digitale ovvero dell’informazione e/o dato utile per la sua pubblicazione. Suddetta previsione rientra nel più ampio principio di autonomia organizzativa degli Enti, siccome stabilito per enti più piccoli nel PNA 2018, al fine di consentire l’adeguamento a legge con le esigenze degli uffici e dei dipendenti impegnati nelle attività quotidiane.

ART. 10

Accesso Civico e generalizzato

Con la riforma dell’art. 5 e l’introduzione del nuovo art. 5bis al D.lgs. 33/2013, il legislatore con l’emanazione del recente D.lgs. 97/2016 ha innovato profondamente l’istituto dell’accesso civico, estendendo l’ambito di operatività della trasparenza amministrativa attraverso una forma più ampia di accesso ai Dati, Informazioni e Documenti.

Le novità normative, volte ad introdurre in Italia i principi del c.d. FOIA, operano un profondo cambiamento delle modalità operative dell’accesso civico, mettendo la trasparenza dell’operato di ogni Pubblica Amministrazione al centro della propria attività.

Già prevista nei precedenti Piani, il diritto da parte di chiunque di richiedere i documenti, dati ed informazioni che la Provincia di Isernia ha omesso di pubblicare, nonostante questa sia stata prevista dalla normativa vigente come obbligatoria. La richiesta di accesso civico non richiede una motivazione e tutti possono avanzarla, non essendo prevista la verifica di una situazione legittimante in capo all’istante (un interesse diretto, concreto ed attuale).

Al livello procedurale si anticipa che chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalla Provincia ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del predetto decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti.

La richiesta di accesso civico è gratuita e va presentata:

- a) all’ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti;
 - b) al RPCT (ove l’istanza abbia a oggetto dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria).
- In caso di documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, il **RPCT**, effettuata la verifica dell’omessa pubblicazione, procede, entro trenta giorni, alla pubblicazione nel sito del documento, dell’informazione o del dato richiesto e lo

trasmette contestualmente al richiedente, ovvero comunica l'avvenuta pubblicazione indicando il collegamento ipertestuale a quanto richiesto.

Se il documento, l'informazione o il dato richiesto risultano già pubblicati nel rispetto della normativa vigente, **RPCT** indica al richiedente il relativo collegamento ipertestuale. In caso di ritardo o mancata risposta scattano i poteri sostitutivi dei soggetti preposti nell'amministrazione (ai sensi dell'art. 2, comma 9 bis l. n. 241/90 e ss.mm.ii.).

Il regime dell'accesso civico si applica anche agli altri documenti e informazioni qualificati come pubblici da altre norme di legge, fermo restando le esclusioni previste dalla normativa sull'accesso ai documenti amministrativi di cui all'art. 24 della L. n. 241/90.

Per gli atti e documenti per i quali non è prevista l'obbligatorietà della pubblicazione, l'accesso si esercita secondo le modalità ed i limiti previsti dalla L. n. 241/90 e s.m.i., dall'art. 5 e 5bis del D.lgs. 33/2013 e s.m.i. e negli altri casi di divieti di accesso o divulgazione previsti dalla legge, ivi compresi i casi in cui l'accesso è subordinato dalla disciplina vigente al rispetto di specifiche condizioni, modalità o limiti. I limiti previsti e per i quali l'accesso (motivatamente) può essere rifiutato discendono dalla necessità di tutela "di interessi giuridicamente rilevanti" secondo quanto previsto dall'art. 5-bis del d.lgs. 33/2013 al cui testo si rinvia.

Il formulario per la richiesta di accesso è visibile al link:

<https://www.halleyweb.com/cpvncsrn/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/223/page/2>



ART. 11

COLLEGAMENTO SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI – PERFORMANCE

Al fine di garantire la compiuta attuazione della disciplina anticorruzione, gli obiettivi di ciascun Responsabile costituiscono a tutti gli effetti obiettivi di performance con cui si coordinano alla luce della eterointegrazione tra i documenti e del rispetto della disciplina anticorruzione e di essi si terrà conto all'atto dell'attuazione della valutazione della performance.

Art. 12

DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non espressamente previsto dalla presente Sezione, trovano applicazione le norme dettate dalla Legge 190/2012 e ss.mm.ii., dal PNA 2019, approvato con Deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019, dal PNA 2022, approvazione con Delibera n. 7/2023 e successiva modifica n. 601/2023, Delibera ANAC n. 31 del 30 gennaio 2025.

Entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione all'Albo pretorio dell'Ente

Isernia, 24 giugno 2025

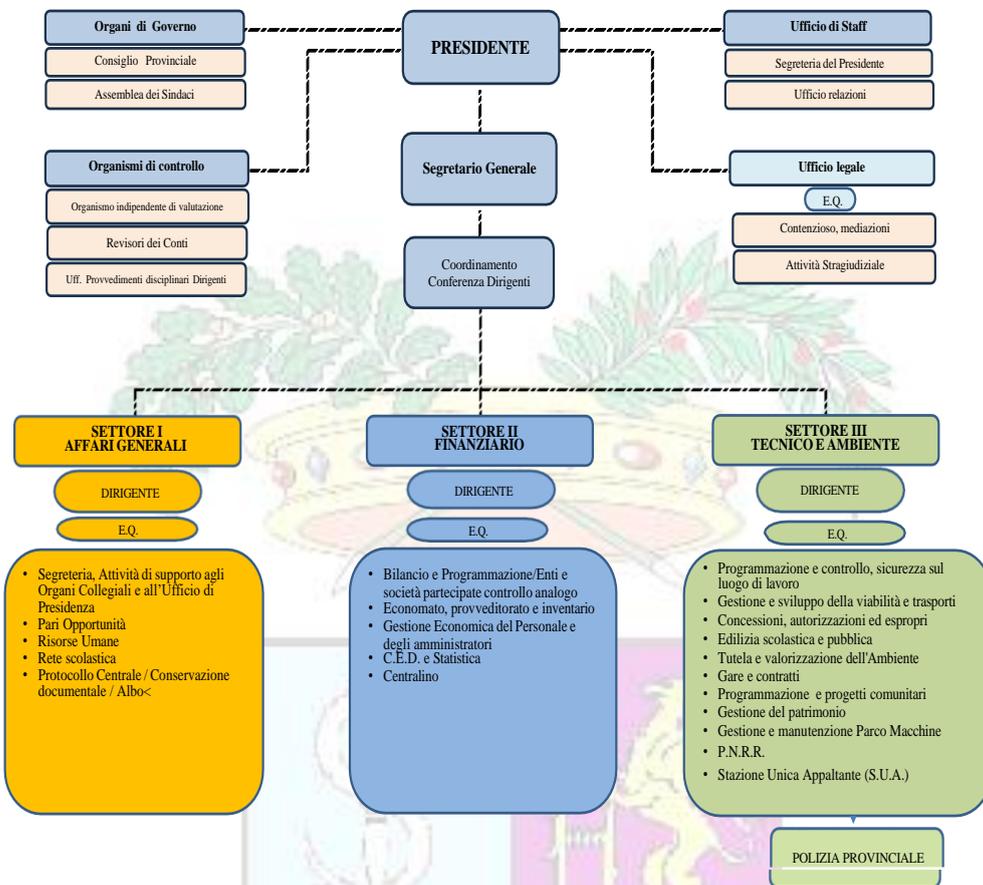
IL R.P.C.T.

Dott.ssa Nadia IANNOTTA

3.1 Struttura organizzativa

ORGANIGRAMMA

Provincia di Isernia
ORGANIZZAZIONE FUNZIONALE DELL'ENTE



Provincia di Isernia - 04 N 0004 52

3.1.1 Livelli di responsabilità organizzativa

Con Decreto Presidenziale n. 4 del 06/02/2023 è stata attribuita al Segretario Generale dott.ssa Nadia Iannotta la direzione *ad interim* dei Settori "Affari Generali" e del "Finanziario", confermata con Decreto n. 74 del 22-12-2023 e prorogata con Decreto n. 2 dell'11.01.2024.

Con Decreto Presidenziale n. 21 del 25/04/2023 è stato dato incarico all'Arch. Luca Cifelli di direzione del Settore Tecnico e Ambiente

Con Decreto Presidenziale n. 30 del 13/06/2024 è stato affidato all'Arch. Cifelli incarico di direzione *ad interim* del Settore Finanziario.

Con Delibera Presidenziale n. 32 del 06/06//2024 il Corpo di Polizia Provinciale è stato sottoposto al Settore Tecnico e Ambiente, Dirigente Arch. Luca Cifelli.

L'Ufficio Legale è alle dirette dipendenze del Presidente della Provincia. Responsabile dell'Ufficio è l'Avv. Gemma Bontempo.

Sono previste in organico quattro posizioni di Elevate qualificazioni di cui, allo stato, solo tre ricoperte: una per il Settore Tecnico, una per il Settore Finanziario e un'Alta professionalità per l'Ufficio Legale. Non risulta coperta la posizione di EQ del Settore Affari Generali

3.1.2 Ampiezza media delle unità organizzative al 31.12.2024

<u>CENTRO DI RESPONSABILITÀ</u>	<u>DIRIGENTI</u>	<u>N° DIPENDENTI</u>	<u>TOT.</u>
SETTORE AFFARI GENERALI	1 <i>ad interim</i> (Segretario Generale)	5	6
AVVOCATURA	-	2	2
SETTORE FINANZIARIO	- <i>ad interim</i>	8	8
SETTORE TECNICO E AMBIENTE	1 t.d. ex art. 110 TUEL	21	22
Polizia Provinciale	- (Dirigente del Settore Tecnico)	7	7
Servizi di Staff del Presidente	2 t.d. ex art. 90 TUEL	2	2
		TOTALE	47

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Disciplina contrattuale prevista per il lavoro agile ex art. 63 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022

1. Il lavoro agile è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. l). E' finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

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

3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente Titolo.

4. Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

La Provincia di Isernia ha approvato con Deliberazione del Presidente n. 34 del 15 ottobre 2020 il "Regolamento Lavoro Agile della Provincia Di Isernia", modificato e integrato con Deliberazioni del Presidente n. 9 dell'11 febbraio 2022 e n. 33 del 01 giugno 2022, che si intende confermato e a cui si rimanda integralmente.

3.2.1 Misure organizzative

Nella concessione del lavoro agile è applicata la rotazione del personale (anche se il numero di unità di personale che ne usufruisce è inferiore alla percentuale massima prevista) ed è assicurata la prevalenza della prestazione lavorativa in presenza.

Il ricorso al lavoro agile avviene sulla base di un accordo individuale di durata non superiore a 6 mesi che deve essere definito per iscritto, sulla base di uno schema tipo, d'intesa con il dirigente/responsabile, che ne approva contenuti e modalità attuative, in coerenza con le esigenze organizzative della struttura.

L'accordo individuale indica:

- a. informazioni identificative del dipendente e della struttura di appartenenza;
- b. modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno della sede di lavoro e di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro, nel rispetto di quanto previsto dall'art.4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i.;
- c. specifici obiettivi e durata del progetto, modalità ed ipotesi di recesso di iniziativa del dipendente e di revoca motivata d'ufficio da parte del dirigente/responsabile;
- d. indicazione del trattamento economico del dipendente;
- e. obblighi connessi all'espletamento dell'attività in modalità agile;
- f. individuazione specifica delle giornate di lavoro agile da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza, nonché modalità e criteri di misurazione della prestazione medesima;
- g. fasce di contattabilità/reperibilità;
- h. tempi di riposo del lavoratore, non inferiori a quelli previsti in presenza, nonché le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- i. procedure di monitoraggio, verifica e valutazione dell'attività svolta;
- l. specifiche concernenti la connettività e la dotazione informatica.

L'accordo è sottoscritto dal dipendente e dal Dirigente/Responsabile di Settore cui afferisce l'attività eseguibile mediante lavoro agile, previa adozione di determinazione nella quale sono specificati i contenuti precedentemente indicati ed è trasmesso alla struttura competente in materia di personale, che provvede alle comunicazioni di legge.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024

Area	Posti coperti alla data del 31/12/2024	
	FT	PT
Segretario Generale	1	-
Dirigente (ex art. 110 TUEL)	1	-
Area dei Funzionari e delle E.Q.	11	2
Area degli Istruttori	17	-
Area degli Operatori Esperti	14	1
Area degli Operatori	1	-
n. 2 Servizi di Staff Area Istruttori ex art. 90 TUEL	2	2
TOTALE	47	5

CESSAZIONI DI PERSONALE

Alla luce della normativa vigente si è proceduto alla revisione delle cessazioni previste per il 2025:

- **N. 2 dipendenti appartenente all'area degli Istruttori**

Di seguito si riportano i costi del personale cessato nel 2024 (n.8 unità):

costo del personale cessato nel 2024 - rif DUP 2025

	stipendio lordo mensile	v o c annuo	ex CPDEL	ex INADEL	IRAP
GOLINO	2.052,00	26.676,00	6.348,89	751,24	2.267,46
DE CRESCENTE	2.028,00	26.364,00	6.274,63	742,57	2.240,94
D'ORAZIO	2.870,00	37.310,00	8.879,78	1.055,03	3.171,35
PETRANGELO	2.461,00	31.993,00	7.614,33	904,18	2.719,41
PIZZI E	2.656,00	34.528,00	8.217,66	979,68	2.934,88
IAGROSSO	1.989,00	25.857,00	6.153,97	727,72	2.197,85
MANCINI	1.781,00	23.153,00	5.510,41	652,47	1.968,01
DI MEO	1.977,00	25.701,00	6.116,84	723,27	2.184,59
	17.814,00	231.582,00	55.116,52	6.536,16	19.684,47
al netto IRAP	293.234,68				
al lordo IRAP	312.919,15				



RESPONSABILE DEL SERVIZIO
RETRIBUZIONI
12/03/2025

rif DUP 2025

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del D.Lgs. n.165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 6 del D.L. n.80/2021, convertito in Legge n.113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- comma 6, art. 6 del D.L. n. 80/2021 con cui sono definite modalità semplificate per l'adozione del PIAO da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti (P.I.A.O. semplificato)
- articolo 1, comma 1, lett. a) del D.P.R. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del Decreto Ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 1 bis, del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019;
- D.M. 11/01/2022, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale delle Province);
- 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;
- articolo 33 del D.Lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

Premessa

Presupposto dell'attività di programmazione complessiva dell'Ente è la programmazione delle risorse umane volta a definire le tipologie di professioni e le competenze necessarie al raggiungimento dei risultati stabiliti, connessa al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso il giusto posizionamento del personale e delle relative competenze professionali necessarie all'Amministrazione, è possibile ottimizzare l'impiego delle risorse disponibili così perseguendo al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* - in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione del proprio fabbisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, permette all'Amministrazione di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

I fattori su cui l'Ente determina le scelte programmatiche sono i seguenti:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base (ad esempio) dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Con l'articolo 33, il Decreto Legge n. 34/2019 (cd. 'Decreto Crescita') ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali per Comuni, Province e Città Metropolitane, con l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Ai sensi dei criteri determinati con il successivo Decreto Ministeriale Pubblica Amministrazione dell'11.01.2022 "*Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle Province e delle Città' metropolitane*", ad esito del calcolo sull'incidenza della spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato relativo all'anno 2023, rispetto alla media degli accertamenti delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (2021-2022-2023), nettizzata dal FCDE, la Provincia di Isernia si colloca al di sotto del valore soglia del 20.80 %, in quanto il predetto rapporto risulta pari al **13,98%** come da tabella di seguito riportata:

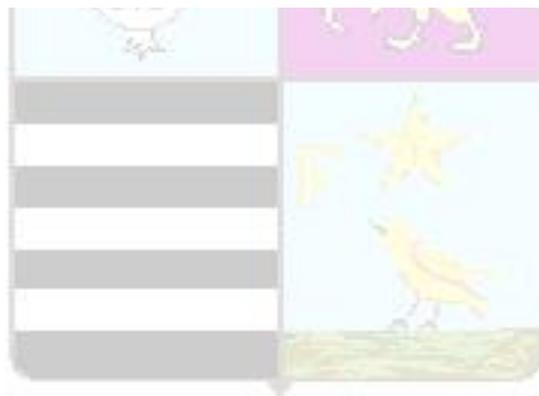
Descrizione		Accertamenti Rendiconto 2021	Accertamenti Rendiconto 2022	Accertamenti Rendiconto 2023	Media entrate accertate ultimi 3 Rendiconti approvati
TITOLO 1	Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	10.127.885,37	6.356.142,53	8.354.701,81	
TITOLO 2	Trasferimenti correnti al netto degli incentivi tecnici e fondi PNRR per personale a tempo determinato	3.541.763,62	13.459.949,40	13.286.932,28	
TITOLO 3	Entrate extratributarie	559.134,89	760.793,80	618.692,14	
Totale entrate correnti al netto incentivi funzioni tecniche e fondi PNRR per		14.228.783,88	20.576.885,73	22.260.326,23	19.021.998,61
A detrarre: FCDE stanziato					217.958,53
MEDIA ENTRATE CORRENTI 2021-2023 al netto del FCDE					18.804.040,08

Spese macroaggregato I.01	Spesa personale Rendiconto 2023 al netto incentivi tecnici	Valore soglia previsto dal DM 11/01/2022
Spesa del personale per rapporto (Ultimo rendiconto approvato)	2.629.658,31	
Percentuale rapporto spese personale/entrate correnti	13,98%	20,80%

Piano triennale Fabbisogno Personale Anni 2024/2025/2026	
a) Spesa personale da rendiconto Anno 2023	2.629.658,31
b) Media entrate correnti 2021-2023 al netto del FCDE	18.804.040,08
c) Perc valore soglia per fascia demografica	20,80%
d) Tetto di spesa massimo teorico (d=c*b)	3.911.240,34
e) Valore massimo teorico di personale assumibile (e=d-a)	1.281.582,03

Abitanti al 31/12/2023 79236

Valore soglia DM 11/01/2022 20,80



Limite Spesa del personale per nuove assunzioni 2025-2027 in base ai valori soglia del DM 11/01/2022 e calcolata sull'ultimo rendiconto 2023 approvato (v. DUP 2025-2027):

Descrizione	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Spesa personale in servizio complessiva lorda nel bilancio 2025 -2027 comprensiva delle nuove assunzioni previste a tempo determinato e n. 2 unità di Staff art. 90 Tuel a detrarre	4.769.758,16	3.783.815,77	3.469.760,26
Spesa personale su fondi PNR	259.404,00	259.404,00	259.404,00
Spesa fondo per rinnovi CCNL	90.000,00	85.000,00	82.000,00
IRAP	322.480,54	230.613,53	212.022,15
Incentivi tecnici	382.051,50	289.627,43	117.889,42
Totale detrazioni	1.053.936,04	864.644,96	671.315,56
Spesa personale prevista 2025-2027 al netto delle detrazioni prevista nel bil previsione e delle nuove	3.715.822,12	2.919.170,81	2.798.444,70
Media entrate correnti 2021-2023 al netto del FCDE	18.804.040,08	18.804.040,08	18.804.040,08
Valore max spesa personale da prevedere nel bilancio al netto IRAP rapportata alle entrate medie rendiconti 2021-2023 x 20,80%	3.911.240,34	3.911.240,34	3.911.240,34
Spesa max consentita per nuove assunzioni	195.418,21	992.069,53	1.112.795,64
Percentuale per la spesa personale in servizio/entrate correnti da rendiconti	19,76	15,52	14,88
Valore soglia DM 11 1 2022	20,80	20,80	20,80
Differenza	-1,04	-5,28	-5,92

Pertanto:

ANNO	Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa	NOTE
2025	195.418,21	
2026	992.069,53	
2027	1.112.795,64	

Ai fini della predisposizione della presente Sottosezione si rappresenta che:

- il trend delle cessazioni nel triennio di riferimento è il seguente:

Stima del trend delle cessazioni	Numero di pensionamenti previsti	NOTE
2025	2	
2026	4	
2027	0	

(nel 2024 le cassazioni sono state 8; l'Ente non ha potuto procedere alle programmate assunzioni)

-la verifica di eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, giusta dichiarazione del Dirigente del Settore Tecnico e Ambiente prot. n. 5665/2025, dà esito negativo;

-ad oggi i vincoli in materia di reclutamento disabili previsti dalla Legge 68/1999 sono rispettati;

-il DPCM del 23.07.2024 ha assegnato alla Provincia di Isernia n.3 Funzionari, in deroga:

- 1) alle vigenti facoltà assunzionali, ai sensi del comma 1, dell'art. 19 del DL 124/2023 (L.conv. n. 162/2023);
- 2) dal computo delle spese di personale, ai sensi del comma 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Sez. Aut. della Corte dei Conti, Delibera n. 21/2014 - RGS Circolare n. 6 del 18 febbraio 2014).

LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE DELLA PROVINCIA DI ISERNIA:

A) A TEMPO INDETERMINATO

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO (al netto di IRAP)	COSTO PREVISTO
2025	N. 1 Dirigente Settore tecnico, ambiente e viabilità	Concorso	137.00,00	146.000,00
	N. 1 Istruttore Tecnico – Settore Tecnico	concorso / eventualmente mobilità volontaria ex art. 30, comma 2-bis, del Decreto Legislativo n. 165/2001	32.000,00	34.000,00
2025	N. 3 Funzionari Amministrativi contabili per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione degli interventi finanziati con fondi delle Politiche di coesione e del PNRR;	Partecipazione al Bando della Presidenza del Consiglio dei Ministri, dipartimento per le Politiche di Coesione programma nazionale di assistenza tecnica capacità per la coesione 2021-2027 (Cap- Coe) priorità 1, azione 1.1.2. assunzione di personale a tempo indeterminato		Oneri a totale carico del programma nazionale di assistenza tecnica capacità per la coesione 2021-2027(cap-coe) 37.00,00 cadauno
	N.3 Funzionari - progressione verticale da Area Istruttori ad Area Funzionari		2.000,00	
2026	N.1 Istruttore Amministrativo – Settore Affari Generali	mobilità volontaria ex art. 30, comma 2-bis, del Decreto Legislativo n. 165/2001 / concorso	32.000,00	34.000,00
	N.1 Istruttore Contabile – Settore Finanziario	mobilità volontaria ex art. 30, comma 2-bis, del Decreto Legislativo n. 165/2001 / concorso	32.000,00	34.000,00
2027	per l'anno di riferimento non sono prevedibili assunzioni a tempo indeterminato			

B) A TEMPO DETERMINATO E FLESSIBILE

Ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono avvenire "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..." e rispettare il limite spesa personale flessibile attestato a € **441.500,00**, ex art. 9, comma 28, D.L. 78/2010.

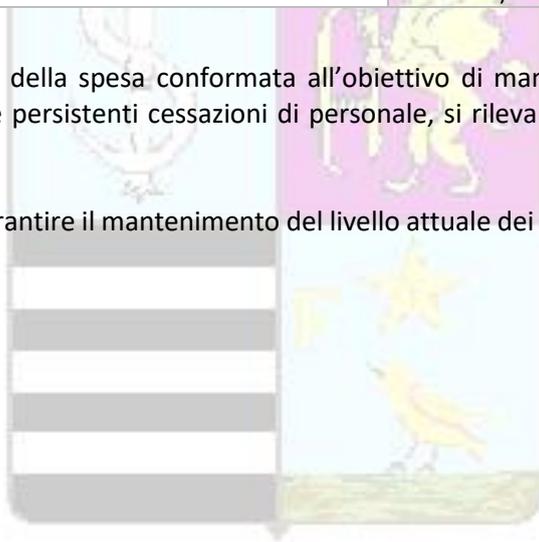
Tale ultima disposizione esclude espressamente dalle limitazioni disposte, le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1.

La Provincia di Isernia prevede per il 2025 la conclusione delle seguenti assunzioni a tempo determinato, alcune relative a procedure avviate l'anno precedente:

ANNO	Descrizione	COSTO al netto di IRAP	
2025	N. 1 Istruttore Amministrativo a tempo pieno – Settore Affari Generali	€ 32.400,00	Scorrimento graduatorie altri enti
	N. 1 Funzionario contabile a tempo parziale 30 h – Settore Finanziario	€ 33.500,00	Scorrimento graduatorie altri enti
	N. 2 Istruttori Contabili Area degli Istruttori t.p. 18 h – Settore Finanziario	€ 32.400,00 (16.200,00 cadauno)	Scorrimento graduatorie altri enti
	N. 1 Geometra Area degli Istruttori t.p. 22h – Settore Tecnico	€ 32.400,00	Scorrimento graduatorie altri enti
	N. 3 Operatori p.t. 18 h – Settore Tecnico	€ 42.900,00 (14.300,00 Cadauno)	Liste Centro per l'impiego

Ferma restando la stabilizzazione della spesa conformata all'obiettivo di mantenimento del livello dei servizi, anche alla luce delle consistenti e persistenti cessazioni di personale, si rileva l'urgenza di rafforzare il capitale umano nei vari Settori dell'Ente.

La pianta organica necessaria a garantire il mantenimento del livello attuale dei servizi dell'Ente può essere quella riportata di seguito:





DOTAZIONE ORGANICA DELLA PROVINCIA DI ISERNIA

DOTAZIONE ORGANICA DELLA PROVINCIA DI ISERNIA						TOTALI	
TOT.						COPERTI	VACANTI
UFFICIO LEGALE							
	N.	Area	Profilo professionale	COPERTI	VACANTI		
	1	Funzionario ed E.Q.	Avvocato	1	0		
Totale	1	Operatore Esperto	Operatore Amministrativo	1	0		
	2					2	0
POLIZIA PROVINCIALE							
	N.	Area	Profilo professionale	COPERTI	VACANTI		
	1	Funzionario	Specialista in attività Amm.ve e di vigilanza	1	0		
Totale	6	Istruttore	Istruttore di Polizia Provinciale	5	1		
	7					6	1
SETTORE AFFARI GENERALI							
	N.	Area	Profilo professionale	COPERTI	VACANTI		
	1	Funzionario	Funzionario amministrativo	n. 1 (t.p. 30h)	0		
	2	Funzionario	Specialista attività amministrativa-contabile PNCC 2024(D.L.124/2023)	0	2		
	2	Istruttore	Istruttore Amministrativo	0	2		
	7	Operatore Esperto	Operatore Amministrativo	4	3		
Totale	12					5	7
SETTORE FINANZIARIO							
	N.	Area	Profilo professionale	COPERTI	VACANTI		
	2	Funzionario	Funzionario Contabile	1	1		
	4	Funzionario	Funzionario Amministrativo	3	1		
	2	Funzionario	Specialista attività amministrativa-contabile PNCC 2024(D.L.124/2023)	0	2		
	1	Istruttore	Istruttore Contabile	0	1		
				3	1		
	4	Operatore Esperto	Operatore Amministrativo				
				0	1		
Totale	14	Operatore	Operatore addetto agli Uffici			7	7
SETTORE TECNICO E AMBIENTE							
	N.	Area	Profilo professionale	COPERTI	VACANTI		
	1	Dirigente	DIRIGENTE	1	0		
	5	Funzionario	Funzionario Tecnico	2	3		
	2	Funzionario	Funzionario Amministrativo	2 (di cui 1 t.p. 30h)	0		
	2	Funzionario	Specialista attività tecniche (architetto, ingegnere) PNCC 2024(D.L.124/2023)	0	2		
	14	Istruttore	Istruttore Tecnico	11	3		
	6	Operatore Esperto		6	0		
	3	Operatore	Operatore addetto al supporto	0	3 (t.p. 18 h)		



Totale	33			22	11
--------	----	--	--	----	----

n. dipendenti	Area di appartenenza
n. 1	Dirigenti
n. 22	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (di cui n. 2 p.t.)
n. 23	Area degli Istruttori
n. 18	Area degli Operatori Esperti
n. 4	Area degli Operatori
n. 68	Totale

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo ai Revisori dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di Personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri





3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

L'allocazione del personale deve seguire priorità strategiche, piuttosto che rimanere ancorata all'allocazione storica, mediante:

a) Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori:

Si ritiene di dover procedere ad una modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori, previa eventuale verifica del carico dei procedimenti e del personale assegnato, per ciascun Servizio;

b) Modifica del personale in termini di livello / inquadramento:

è programmata una modifica del personale in termini di livello / inquadramento, mediante progressione verticale (cd. 'straordinaria') limitatamente a n. 3 Istruttori.

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni si attua attraverso il ricorso a:

- soluzioni esterne all'amministrazione;

- concorsi/scorrimento graduatorie di altre amministrazioni;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;

- soluzioni interne all'amministrazione;

- mobilità interna tra settori/servizi;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;



3.3.5 Piano della Formazione del Personale

A partire dal 2025 l'Ente deve dedicare alla formazione almeno 40 ore l'anno. È l'onere disposto con direttiva dal Ministro per la Funzione Pubblica (cd. 'Direttiva Zangrillo') emanata nel gennaio 2025 per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, valevole anche per gli stessi dirigenti -a loro volta tenuti a frequentare corsi di formazione per almeno 40 ore.

La direttiva attribuisce notevole importanza alla formazione del lavoratore nel fornire gli strumenti adatti ad affrontare le nuove tematiche /problematiche di un mondo in rapida evoluzione; ma anche per rafforzare la realizzazione degli obiettivi di sviluppo delle competenze del capitale umano pubblico e della capacità amministrativa, per il miglioramento della *performance* e del valore pubblico.

Per cui non deve essere focalizzata sulle sole conoscenze tecniche. Anzi la formazione, come intesa nella direttiva e come esplicita il PNRR, nella prospettiva del rafforzamento della capacità amministrativa può essere declinata attorno a cinque principali aree di competenza, comuni a tutte le amministrazioni:

- a. competenze di *leadership* e *soft skill*
- b. competenze per la transizione amministrativa
- c. competenze per la transizione digitale
- d. competenze per la transizione ecologica
- e. competenze relative a principi e valori della PA (etica, integrità e trasparenza, privacy, inclusione, salute e sicurezza)

La direttiva indirizza le amministrazioni al sostegno della crescita professionale del capitale umano e dello sviluppo delle relative competenze *"in tutte le fasi della loro vita lavorativa"*:

- a) *in fase di reclutamento, prevedendo la c.d. "formazione iniziale", che precede l'assunzione, oppure interviene immediatamente dopo, ma tendenzialmente prima che il dipendente assuma effettivamente e completamente le funzioni della propria qualifica. Le amministrazioni devono curare particolarmente il processo di inserimento del personale neoassunto (onboarding), predisponendo percorsi formativi che combinino il trasferimento di conoscenze e competenze tecniche con azioni di affiancamento e mentoring volte ad accelerare e consolidare il processo di socializzazione organizzativa;*
- b) *nei casi in cui il dipendente venga adibito a nuove funzioni o mansioni, per effetto di processi di mobilità, volontaria o obbligatoria;*
- c) *nelle progressioni professionali e ai fini dell'attivazione delle c.d. "elevate professionalità", considerata la rilevanza delle attività formative ai fini dello sviluppo professionale del dipendente che vi prende parte. In questo caso, la formazione attiva un circolo virtuoso e assolutamente decisivo per colmare i gap di competenze nelle amministrazioni; per un verso, incentiva i dipendenti a rispettare il proprio dovere di formarsi al fine di cogliere le opportunità di carriera; per l'altro verso, incentiva l'amministrazione e i suoi dirigenti a rispettare scrupolosamente tutti i propri obblighi di cura della formazione professionale del personale dipendente, che, diversamente, subirebbero un pregiudizio illegittimo e un danno professionale suscettibile di esporre il dirigente inerte alle responsabilità già richiamate;*
- d) *in concomitanza con l'adozione di processi di innovazione che impattano su strumenti, metodologie e procedure di lavoro, fino alle aspettative di ruolo, in modo da agevolare la promozione e attuazione del cambiamento e al contempo contribuire alla crescita complessiva del sistema di competenze dell'amministrazione. Rientrano in quest'ambito, in particolare, i processi di innovazione innescati dal PNRR, relativi alle transizioni digitale, ecologica e amministrativa;*
- e) *continuamente, durante l'intero percorso lavorativo delle persone per tutta la sua durata (life-long learning)".*

Lo sviluppo di conoscenze e competenze qualificanti i dirigenti pubblici ("hard skill") deve affiancarsi a un rafforzamento continuo e progressivo di una serie di principi e valori in grado di favorire un cambiamento culturale e una crescita personale che portino alla concreta modifica dei comportamenti nei contesti di lavoro. Gran parte della formazione obbligatoria attiene alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza, integrità ed etica pubblica, all'inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza, alla gestione della *privacy* e alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

A titolo esemplificativo, non esaustivo, il documento sostiene l'obbligatorietà, per tutte le amministrazioni, della formazione in materia di:



- a) attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);
- b) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);
- c) prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5);
- d) etica, trasparenza e integrità;
- e) contratti pubblici;
- f) lavoro agile;
- g) pianificazione strategica.

La direttiva ministeriale al fine di ampliare e migliorare l'offerta formativa ha disposto che le amministrazioni si avvalevano principalmente delle risorse messe a disposizione a titolo gratuito dal Dipartimento della Funzione Pubblica attraverso "Syllabus: nuove competenze per le pubbliche amministrazioni" una piattaforma che rende disponibili percorsi formativi costruiti in base alle esigenze dei dipendenti delle amministrazioni, con i quali rafforzare le competenze di base e approfondire e aggiornare anche le tematiche più specifiche o di natura specialistica: *"La fruizione, da parte dei dipendenti pubblici, di percorsi formativi attraverso la piattaforma Syllabus consente alle amministrazioni, tra l'altro, di:*

- 1. verificare, lo "stato di salute" delle competenze del proprio capitale umano e, quindi, attivare percorsi formativi specifici per ciascun dipendente finalizzati a colmare i propri gap di competenza, rilevati attraverso l'assessment individuale in entrata;*
- 2. rafforzare diffusamente le competenze trasversali del proprio personale, nella prospettiva della formazione continua;*
- 3. concorrere all'assolvimento di obblighi in materia di formazione e sviluppo delle competenze.*

Pertanto, tutte le amministrazioni pubbliche:

- a) si registrano sulla piattaforma Syllabus;*
- b) abilitano tutti i dipendenti alla fruizione dei corsi sulla piattaforma Syllabus e, necessariamente, il personale neoassunto;*
- c) assegnano ai propri dipendenti i percorsi formativi pubblicati sulla piattaforma Syllabus in quanto necessari per l'attuazione dei processi di innovazione del PNRR, delle sue milestones e dei suoi target.*

In particolare, ai fini dell'assolvimento di obblighi in materia di formazione e sviluppo delle competenze, le amministrazioni assegnano necessariamente ai propri dipendenti i percorsi formativi sui temi richiamati dalle norme indicate nel par. 2 e gli altri finalizzati al conseguimento delle priorità di sviluppo del capitale umano, promuovendo:

- 1. la formazione dei dirigenti pubblici sui temi della leadership, sulle competenze manageriali e sulle soft skills, secondo quanto previsto dalla richiamata Direttiva del Ministro della pubblica amministrazione del 28 novembre 2023. A tal fine, il Dipartimento della funzione pubblica, per il tramite di Formez PA, mette a disposizione delle amministrazioni, oltre a percorsi formativi in autoapprendimento e di formazione a distanza, masterclass in presenza e live basate su metodologie di confronto e training on the job; destinatari della formazione sono, prioritariamente, i responsabili delle risorse umane, tutti i dirigenti e i componenti degli Organismi indipendenti di valutazione-Nuclei di valutazione;*
- 2. la formazione per lo sviluppo delle competenze digitali, abilitando i dipendenti alla fruizione della formazione sulla piattaforma Syllabus secondo le modalità, i termini e i tempi previsti dalla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023;*
- 3. la formazione sui temi dell'etica e del contrasto alla violenza contro le donne, abilitando i dipendenti alla fruizione della formazione sulla piattaforma Syllabus, in attuazione di quanto previsto dalla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 29 novembre 2023;*
- 4. la formazione per la promozione del lavoro agile, in modo da assicurarne l'attuazione in maniera efficace e performante, nel quadro delle disposizioni del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021.*

La Provincia di Isernia dà alla formazione e all'aggiornamento professionale un'importanza sostanziale e intende ottimizzare il patrimonio professionale del personale amministrativo e tecnico, migliorare la qualità dei servizi, soprattutto di quelli destinati all'utenza, approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.



Le risorse economiche che la Provincia destina alla realizzazione delle attività formative interne e per le iscrizioni ai corsi esterni per il triennio 2025/2027 sono complessivamente pari ad € 35.000,00 per ciascuna delle tre annualità del Bilancio di Previsione dell'Ente.

Per il triennio in corso sono proposti corsi formativi che hanno lo scopo di fornire ai partecipanti un complesso di conoscenze di base e/o specialistiche e capacità operative e sono predisposti per lo sviluppo professionale di dipendenti che operano in diversi Settori; perseguono altresì lo scopo di favorire l'approfondimento di argomenti specifici che interessano specifici Settori o soggetti.

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

- Formazione in aula
- Formazione attraverso webinar
- Formazione in streaming

Sarà preferita la formazione a distanza, attraverso il ricorso a modalità innovative e interattive.

L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati. La partecipazione a un'iniziativa formativa implica un impegno di frequenza nell'orario stabilito dal programma.

Per ogni corso di formazione realizzato, si procederà al monitoraggio in itinere ed ex post e laddove previsto alla valutazione dell'apprendimento.

Saranno comunque attivati corsi di formazione individuati secondo le necessità tecniche e le novità legislative trasversali e specifiche dei vari Settori, emergenti nel corso del triennio 2025/2027

PIANO DELLA FORMAZIONE 2025/2027 – CORSI SPECIFICI E CORSI OBBLIGATORI	
Settore/Servizio	Progetto formativo
Tutti i Settori	▪ Formazione 'online' su: gestione spesa di investimento, PNRR, attività di supporto gestione finanziaria bilancio dell'ente, gare d'appalto e contratti
Tutti i Settori	▪ Corso di formazione sull'attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, sottosezione del PIAO rischi corruttivi e trasparenza
Tutti i Settori/Personale individuato	▪ Corso per addetti ad evacuazione, antincendio e preposti (D.Lgs. 81/2008);
Tutti i Settori/Personale individuato	▪ Corso utilizzo defibrillatore (D.Lgs. 81/2008)
Tutti i Settori	▪ Corso di Primo soccorso
Tutti i Settori	▪ Corso in materia di codice di comportamento ex art. 54 D.Lgs. 165/2001 ss.mm. e ii.
Tutti i Settori	▪ Corsi applicativi informatici ADS
Tutti i Settori	▪ Corsi CAD e finalizzati a migliorare la capacità di utilizzo di strumenti informatici e telematici
Tutti i Settori	▪ Corsi Syllabus



SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

Ai sensi del DM n. 132/2022, gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 4 "Monitoraggio"



