

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

della Provincia di Teramo

2022-2024

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni,
in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

Indice	
1. Premessa	Pag. 3
2. Riferimenti normativi	Pag. 4
3. Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024	Pag. 5
Sezione 1. Scheda Anagrafica dell'amministrazione	Pag. 5
1. I principali stakeholder della Provincia di Teramo	Pag. 5
2. Analisi del contesto esterno	Pag. 6
3. Analisi delle Condizioni Esterne	Pag. 6
Sezione 2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione	Pag. 8
2.A. Sottosezione di programmazione Valore pubblico	Pag. 8
1. Definizione di Valore Pubblico	Pag. 8
2.B. Sottosezione di programmazione Performance	Pag. 18
2.C. Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	Pag. 30
1. Contesto esterno – Valutazione di impatto	Pag. 30
2. Sistema di prevenzione della corruzione: soggetti, compiti, responsabilità	Pag. 32
3. Processo e modalità di predisposizione della pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	Pag. 37
4. Trasparenza	Pag. 39
Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano	Pag. 41
3.A. Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	Pag. 41
1. Organigramma dell'Ente	Pag. 44
2. Dotazione Organica al 31.12.2021	Pag. 47
3.B. Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	Pag. 48
3.C. Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	Pag. 49
Sezione 4. Monitoraggio	Pag. 68

1. Premessa

Le finalità del PIAO sono:

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori. Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

2. Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, nella legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa; in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale.

Il PIAO è stato concepito quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PPAA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Esso viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e 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 ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento relative alle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, nella legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Per la Provincia di Teramo, dunque, il termine ultimo per l'approvazione del PIAO 2022 - 2024 è il 9 dicembre 2022 (120 giorni dalla approvazione del bilancio di previsione).

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, al Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 è assegnato il compito principale di fornire una visione d'insieme, olistica e sistemica, sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di un ottimale coordinamento delle diverse azioni contenute nei singoli Piani, molti dei quali già approvati e che vengono qui assorbiti.

Ai sensi dell'articolo 2, comma 1 del Decreto Interministeriale del 30 giugno 2022 *“Ciascuna sezione del piano integrato di attività e organizzazione deve avere contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate, secondo quanto stabilito dal presente decreto, per il periodo di applicazione del Piano stesso”*.

PROVINCIA DI TERAMO

3. Piano Integrato di Organizzazione e Attività 2022 – 2024

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Provincia di Teramo

Indirizzo: Via Milli, 2 64100 TERAMO

Codice Fiscale/Partita IVA: 80001070673

Presidente: Diego Di Bonaventura

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 134 dipendenti

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 299.402 abitanti

Telefono: 08613311

Sito istituzionale: www.provincia.teramo.it

Pec: protocollo@pec.provincia.teramo.it

1. I principali stakeholder della Provincia di Teramo

La Provincia di Teramo gestisce le relazioni con diversi stakeholder, sia interni sia esterni all'Ente stesso:

- Soggetti interni all'Ente: personale dipendente e collaboratori, comitati (es. CUG), delegati, organismi di vigilanza/valutazione (es. Nucleo di Valutazione).
- Istituzioni pubbliche: enti locali territoriali (comuni, province, regioni, ecc.), agenzie funzionali (consorzi, camere di commercio, aziende sanitarie, università, ecc.), aziende controllate e partecipate;
- Gruppi organizzati: gruppi ed enti del terzo settore (sindacati, associazioni di categoria, partiti e movimenti politici, mass media), associazioni del territorio (associazioni culturali, ambientali, di consumatori, sociali, gruppi sportivi o ricreativi, ecc.);
- Gruppi non organizzati o singoli: cittadini, collettività (l'insieme dei cittadini componenti la comunità locale) e aziende.

Gli stakeholder possono avere un diverso impatto sulle attività e sulle decisioni dell'Amministrazione in relazione agli interessi perseguiti.

2. Analisi del contesto esterno

Il primo passo dell'analisi delle condizioni esterne consiste nel valutare gli obiettivi individuati dal Governo poiché gli obiettivi strategici dell'ente dipendono molto dal margine di manovra concesso dall'autorità centrale. L'analisi si concentra sul DEF (Documento di Economia e Finanza) che rappresenta il principale strumento della programmazione economico-finanziaria dello Stato in quanto indica la strategia economica e di finanza pubblica nel medio termine.

Il DEF è composto dalle seguenti tre sezioni oltre che da alcuni allegati:

- Programma di stabilità. Contiene gli obiettivi da conseguire per accelerare la riduzione del debito pubblico e, in particolare, gli obiettivi di politica economica per il triennio successivo; l'aggiornamento delle previsioni per l'anno in corso; l'indicazione dell'evoluzione economico-finanziaria internazionale; gli obiettivi programmatici.
- Analisi e tendenze della finanza pubblica. Contiene l'analisi del conto economico e del conto di cassa nell'anno precedente, le previsioni tendenziali del saldo di cassa del settore statale e le indicazioni sulle modalità di copertura. A questa sezione è allegata una Nota metodologica contenente i criteri di formulazione delle previsioni tendenziali a legislazione vigente per il triennio successivo.
- Programma nazionale di riforma. Contiene l'indicazione dello stato di avanzamento delle riforme avviate, degli squilibri macroeconomici nazionali e dei fattori di natura macroeconomica che incidono sulla competitività, le priorità del Paese e le principali riforme da attuare.

3. Analisi delle Condizioni Esterne

Popolazione:

La popolazione residente nel territorio della provincia di Teramo è pari, al 31.12.2020, a 301.814 unità.

La seguente tabella riporta le variazioni intervenute nel 2019 (ultimo anno disponibile) rispetto all'anno 2018:

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale
2019	31 dicembre	303.900	1.391	-0,46

La tabella di seguito riportata suddivide la popolazione in base alle classi di età, individuando in 46,4 l'età media della popolazione:

Anno 1 gennaio	0-14 anni	15-64 anni	65+ anni	Totale residenti	Età media
2021	36.489	193.476	74.849	301.814	46,4

Di seguito si rappresentano alcuni dati riferiti alla popolazione ed al territorio suddivisi per singoli comuni:

TABELLA ACI DEI COMUNI

Territorio:

SUPERFICIE complessiva provincia di Teramo

Kmq 1.948

Strade:

Statali km 697,63	Provinciali km 1.582,37	Comunali km 0,00
Vicinali km 0,00	Autostrade km 0,00	

ECONOMIA INSEDIATA:

Sul punto, oltre a segnalare che l'ultima pubblicazione in merito effettuata dalla Camera di commercio di Teramo risale ai dati relativi all'anno 2017, è evidente che sulla struttura economica della provincia, attualmente, qualunque dato e/o osservazione non ha alcun significato dato che si dovrà attendere l'evoluzione della situazione di lockdown e di crisi postpandemica e la successiva ripresa delle attività.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.A. SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE VALORE PUBBLICO

1. Definizione di Valore Pubblico

Il Valore Pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder.

Le Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico come il “*miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio*”.

In generale il valore pubblico può essere definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.).

Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni); è dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socioeconomico in cui si opera.

In particolare, un ente crea Valore Pubblico in senso stretto ed ampio: in tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici, come l'efficacia quanti-qualitativa, l'efficienza economico finanziaria, gestionale, ecc., sulla base di specifici driver come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità e le pari opportunità. Inoltre, al fine di proteggere il Valore Pubblico generato, è necessario programmare misure di gestione del rischio corruttivo e della trasparenza ed azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale.

A partire dal precedente concetto di valore pubblico, per avviare il percorso di analisi del contesto locale, si è partiti dalle **politiche dell'ente** definite nelle linee programmatiche del Mandato Politico-amministrativo 2018-2022 del Presidente della Provincia (deliberazione del Consiglio Provinciale n. 65 del 17/12/2018 e Deliberazione del Consiglio Provinciale n 58 del 30/12/2021); esse sono le seguenti:

<i>Linee programmatiche del Presidente della Provincia</i>	<i>Finalità</i>
RIORGANIZZAZIONE DELL'ENTE PER UNA NUOVA CENTRALITÀ DELLA PROVINCIA	<p>Il primo obiettivo, quindi, è quello di investire su nuove risorse professionali e su nuove competenze. L'Amministrazione conta di rinforzare la pianta organica sin dal primo semestre 2022. Servono figure amministrative, tecniche e specialistiche che dovranno migliorare sia la tempistica che le modalità di erogazione dei servizi: pensiamo alla viabilità, alle scuole, all'ambiente, al PNRR, ma anche a servizi strategici per i comuni come la stazione unica appaltante, oggi in affanno per carenza di personale, di vitale importanza, però, per avere una gestione più veloce della contrattualistica pubblica; ad una digitalizzazione "umana" che semplifichi la vita di dipendenti e cittadini e che assegni alla trasparenza un ruolo non meramente giuridico ma partecipativo; alle scuole, non solo strutture, ma persone: docenti, e studenti, alle cui esigenze didattiche e formative dobbiamo prestare attenzione.</p>
CENTRALITÀ DELLA PROVINCIA	<p>La Provincia ha sempre avuto ed ha tuttora un ruolo importante di coordinamento tra Stato, Regione e Comuni. Obiettivo dell'Amministrazione è recuperare fortemente questo ruolo, per far tornare protagonista una Provincia che negli ultimi anni è stata relegata ai margini dalle scelte programmatiche e strategiche regionali e dalla conseguente gestione e assegnazione delle risorse.</p> <p>In questo contesto occorre rimediare tenendo presente che tutto ciò è avvenuto per mancanza di una guida chiara e sicura: occorre fare squadra, attivare una filiera condivisa che partendo da accordi locali, sintesi delle esigenze del territorio, raggiunga i vertici regionali e nazionali con unità di intenti di sforzi ed amore per il territorio oltre le provenienze ed appartenenze politiche</p>
PIATTAFORMA PROGRAMMATICA APERTA	<p>Per ridare slancio alla Provincia, pur in presenza delle note riduzioni di competenze, risorse e personale - conseguenze della L. 56/2074 meglio nota come Legge Del Rio- è intenzione di questa amministrazione prestare attenzione massima alle esigenze del territorio: sarà creata piattaforma programmatica aperta al contributo di tutti gli attori del territorio – Comuni, operatori economici, associazioni di categoria e parti sociali - che abbia nell'Ente provinciale il centro di coordinamento e propulsione.</p>

<p>RAPPORTI CON I COMUNI</p>	<p>Il recupero di centralità del territorio provinciale passa imprescindibilmente attraverso un adeguato riconoscimento del ruolo del Comune capoluogo, in quanto tale e in quanto traino delle attività ed iniziative; ma il rapporto sarà profondo con tutti i Comuni del territorio con particolare sensibilità verso i Comuni della montagna, tristemente danneggiati dagli eventi calamitosi degli ultimi anni e troppo spesso lasciati soli a fronteggiare le emergenze.</p> <p>La Provincia sarà aperta, sarà la casa dei Sindaci del territorio, la sede privilegiata del confronto dove elaborare azioni di rete e una visione di sviluppo territoriale integrata e strategica.</p> <p>Non possono essere disconosciute né le unicità delle caratteristiche del nostro territorio provinciale né la diversificazione degli attrattori: i Comuni non possono essere lasciati soli neanche nella gestione di questo immenso patrimonio naturale,</p>
<p>RICOSTRUZIONE POST SISMO</p>	<p>Attenzione ai territori significa anche collaborazione, revisione e cura dell'andamento della ricostruzione post terremoto, non solo nei confronti del patrimonio pubblico ma anche di quello privato; la missione di questa amministrazione è di dare un nuovo impulso al processo di ricostruzione, che per funzionare deve avere una chiara catena di comando, e di riportare la governance in mano ai Sindaci, oggi di fatto</p>
<p>VIABILITÀ PROVINCIALE</p>	<p>Fondamentale sarà la manutenzione costante della rete viaria provinciale primo biglietto da visita di un territorio attrattivo dal punto di vista turistico, anche con investimenti per il miglioramento complessivo della sicurezza delle infrastrutture provinciali.</p> <p>Si riassumono di seguito i principali interventi cui questa Amministrazione intende dare seguito, che vengono dettagliati nell'Allegato A:</p> <p>PIANO STRALCIO ANAS;</p> <p>CONCESSIONE PER L'ATTUAZIONE DEGLI INVESTIMENTI DEL MASTERPLAN per l'ABRUZZO (DELIBERA CIPE N.26/2016 FONDO SVILUPPO E COESIONE 2014-2020: PIANO PER IL MEZZOGIORNO. ASSEGNAZIONE RISORSE);</p> <p>LAVORI DI MANUTENZIONE STRADALE S.P. N. 365*S.P. N 365 IN DIVERSI TRATTI – importo € 300.000,00</p> <p>LAVORI DI MANUTENZIONE STRADALE S.P. N. 8 km.ca 1+500 – importo € 300.000,00</p> <p>LAVORI DI MANUTENZIONE STRADALE S.P. N 19 KM.CA 25+150 CIRCA KM.CA 25+150– importo € 131.570,00</p>

LAVORI DI MANUTENZIONE STRADALE S.P. N. 49 KM.CA
DALLA 10+450 ALLA 15+00 – importo € 300.000,00

AGGIORNAMENTO 2021

E' questa la parte che più ha sofferto per il depauperamento dei servizi delle Province. In questi due anni di mandato la maggior parte del nostro lavoro è stato indirizzato a colmare le gravi criticità di una rete stradale vecchia e ammalorata, sulla quale, negli ultimi quindici anni, si è intervenuto quasi esclusivamente con i fondi delle calamità naturali per le già citate criticità finanziarie derivate dalla "Delrio". Ci siamo dovuti dare un ordine di priorità, perchè le risorse riversate dallo Stato sono sempre state insufficienti a garantire la manutenzione ordinaria. Altro punto di partenza, per noi, sono le "grandi opere" che abbiamo trovate ferme per problemi finanziari, progettuali o per controversie con le imprese e che abbiamo fatto ripartire: Ponte di Castelnuovo e Ponte ciclopedonale e Porto di Roseto per citare le più importanti. Dal 2022 parte una programmazione pluriennale a valere su nuove opere strategiche: i 13 milioni di euro in tre annualità del Piano Ponti; prima tranche nel 2022, oltre 4 milioni di euro: i 9 milioni e 600 mila euro, Fondi della Coesione Territoriale, per il "riequilibrio della rete stradale aree interne", la prima tranche da impegnare è di circa 2 milioni e duecentomila euro e le opere sono state concertate in Assemblea dei Sindaci; la Panoramica del Gran Sasso (bando progettazione in corso); i fondi per la progettazione della Pedemontana a nord: circa 2 milioni di euro.

Quindi, il piano di investimenti, anche grazie alle risorse che saranno garantite dal PNRR e dai fondi complementari, dovrà ripartire da una programmazione costante ed equilibrata, concertata con gli Enti Locali, uscendo fuori dalla logica emergenziale che ci ha guidato fino ad ora e guardando soprattutto alle aree interne che hanno la rete provinciale più soggetta ad ammaloramento. I servizi di manutenzione andranno riorganizzati e dotati di strumentazioni e risorse sufficienti e moderne, con l'obiettivo di essere tempestivi rispetto alle esigenze operando economie di scala attraverso un rapporto virtuoso con le risorse professionali esterne e il mondo dell'impresa.

<p>EDILIZIA SCOLASTICA</p>	<p>Vasto è il patrimonio scolastico della Provincia di Teramo: l'obiettivo di questa amministrazione è la messa in sicurezza anti-sismica degli edifici scolastici, ma anche la collaborazione e la sinergia con i Comuni nelle decisioni di più ampio respiro come, ad esempio, la programmazione dei poli scolastici.</p> <p>La Provincia intende intercettare finanziamenti per la manutenzione: nello specifico la Provincia sta partecipando ad un bando della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la manutenzione straordinaria della struttura sportiva annessa all'istituto agrario "Rozzi". Inoltre, con mutui BEI (Banca Europea Investimenti), per le prossime annualità sono previsti lavori di adeguamento sismico presso le seguenti strutture scolastiche:</p> <p>I.I.P.S.I.A. "E. Marino" di Teramo; Liceo Scientifico "A. Einstein" di Teramo; Polo scolastico di "Atri";</p> <p>AGGIORNAMENTO 2021</p> <p>Ci sono oltre 130 milioni di Euro intercettati nel 2021 da questa Amministrazione: l'obiettivo primario è quello della messa in sicurezza di tutti gli edifici, un processo sicuramente lungo che riguarderà gli anni a venire perché coinvolge diverse sedi d'Istituto in tutti i Poli scolastici. Per questo, a breve, a Teramo, sceglieremo un edificio "tampone" da far utilizzare a turno durante gli interventi. Sarà importante, inoltre, avviare un tavolo di lavoro con le Scuole ed i Dirigenti scolastici che riguardi non solo il piano di dimensionamento, ma anche le strutture e la ricollocazione degli istituti sulla base delle tendenze delle iscrizioni: per rendere efficiente e razionale l'utilizzo del patrimonio pubblico, nel rispetto della riduzione del consumo di suolo e del recupero del patrimonio esistente. Fra gli obiettivi già prefissati a breve tempo bisogna citare i più rilevanti: l'affitto di una struttura jolly senza la quale, per un effetto domino, non sapremmo dove allocare gli studenti durante gli interventi straordinari (demolizione e ricostruzione come nel caso dell'Ipsia, dell'Artistico e Comi2); i 16 interventi manutentivi per oltre 4 milioni di euro (già affidata la progettazione); l'apertura dei cantieri del Liceo Artistico di Teramo; dell'ala ancora inagibile per sisma al Pascal di Teramo, della Casa del Mutilato; del Comi2. Ma la programmazione, già licenziata, è molto più vasta, riguarda tutti i Poli scolastici (e fra questi anche il Grue di Castelli) e la troverete nel DUP con il bilancio preventivo che intendiamo approvare nelle prime settimane dell'anno</p>
----------------------------	--

<p>AMBIENTE E DIFESA DEL BENE ACQUA</p>	<p>E' essenziale passare ad un approccio di prevenzione, mentre ad oggi si è operato sempre in emergenza: la Provincia deve giocare un ruolo chiave nella tutela ambientale e per la risoluzione delle annose problematiche di gestione e smaltimento dei rifiuti, mitigazione del dissesto idrogeologico, risanamento delle</p> <p>aste fluviali e messa in sicurezza della falda acquifera del Gran Sasso a tutela di un bene pubblico primario, che non può essere subordinato ad altri interessi.</p> <p>AGGIORNAMENTO 2021</p> <p>E' prioritario vigilare sulla <u>messa in sicurezza del sistema idrico Gran Sasso</u>. Con la Regione c'è una cabina di coordinamento che coinvolge il Commissario Straordinario per la difesa delle acque e per lo stato di avanzamento e verifica degli interventi di messa in sicurezza di cui questa Provincia fa parte. Sarà nostro impegno continuare a collaborare e vigilare sugli interventi da mettere in campo per risolvere le criticità evidenziate negli ultimi anni. Con l'arrivo del nuovo anno, saremo inoltre chiamati insieme ai Sindaci a esprimere il nostro parere sul gestore unico del Servizio Idrico Integrato nel sub ambito teramano: il fallimento delle numerose agenzie che si sono sovrapposte finora devono vederci coesi a respingere ogni tentativo di fondere la nostra società consortile con un nuovo soggetto regionale. Per quanto riguarda infine le aste fluviali, andrà risolto una volta per tutte il problema di quelle secondarie, in teoria in capo ai comuni, di fatto non gestite per deprecabile ritardo della Regione Abruzzo: subiamo drammaticamente le conseguenze della mancata manutenzione di fossi e fiumi, con danneggiamenti continui delle strade e dell'ambiente.</p>
<p>POLITICA INDUSTRIALE</p>	<p>E' necessario dare impulso ad una nuova politica industriale che sappia attrarre nuove attività produttive e opportunità di occupazione nel Teramano, che sta conoscendo un'emorragia di posti di lavoro senza precedenti. La Provincia dovrà porsi come capofila istituzionale di un piano strategico di sviluppo industriale del territorio, che inverta l'attuale rotta e ponga tutte le condizioni necessarie per nuovi investimenti.</p>
<p>PARI OPPORTUNITÀ</p>	<p>Un Ente che opera sul territorio non può ignorare certi fenomeni, certi comportamenti e certe necessità. Bisogna tener conto che la Provincia di Teramo si è qualificata e distinta nel contrasto alla violenza di genere e nella gestione del Centro antiviolenza La Fenice, divenendo attore istituzionale delle reti nazionali e locali e punto di riferimento per le Province circostanti. E' indispensabile mantenere l'impegno della Provincia su questo tema intercettando e reperendo fonti di finanziamento, anche europee, ma anche destinando le giuste risorse dell'Ente al potenziamento e alla crescita di questa nostra eccellenza per</p>

	<p>garantire la copertura dei servizi in tutto il territorio provinciale. È previsto l'avviamento di ulteriori sportelli itineranti del Centro antiviolenza la Fenice, soprattutto nelle aree montane oggi scoperte, nonché l'ampliamento dei giorni di apertura della sede centrale di Teramo fino a coprire sei giorni su sette. Sarà perseguita l'opportunità di fornire alle vittime di violenza, oltre ai servizi già dedicati, sostegni concreti finalizzati all'inserimento lavorativo e all'autonomia.</p> <p>AGGIORNAMENTO 2021</p> <p>In attesa di eventuali nuove deleghe che potrebbero arrivare dalla Riforma del TU, fra le competenze attuali della Provincia vi è quello delle Pari Opportunità di genere. L'assenza, di donne in questo Consiglio - votato da amministratori e amministratrici pubblici, - testimonia l'arretramento della politica e del Paese su questo tema.</p> <p>Complice, probabilmente, anche i due anni di crisi sanitaria per la pandemia e la mancanza di confronto e dialogo all'interno dei partiti e dei movimenti. Vanno individuati e introdotti nuovi strumenti di valutazione delle politiche a favore delle Pari Opportunità.</p> <p>Di fronte a una pandemia, che ha accentuato le disparità sia sul piano lavorativo sia su quello sociale, e nell'imminenza dell'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, dobbiamo aprire una riflessione con le istituzioni, i Comuni, e gli esperti per individuare delle proposte concrete, aderenti alle esigenze del nostro territorio. Obiettivo: arrivare a definire delle linee di progetto per utilizzare i numerosi fondi che l'Europa destina al riequilibrio di genere. Partiamo da un lavoro importante che la Provincia ha già realizzato in collaborazione con l'Università di Teramo per misurare l'impatto del Covid sulla vita delle donne. Questo lavoro disegna anche i servizi sociali e gli ambiti istituzionali e politici sui quali fare leva per ridurre questo gap. Il nuovo Consiglio sarà chiamato a rinnovare la Commissione Pari Opportunità così come dovremo designare la nuova Consigliera di Parità. Due occasioni importanti da non rendere adempimenti formali o marginali perché serviranno a supportare il servizio Pari Opportunità che in questi anni è stato lodevolmente impegnato sull'antiviolenza ma che ha bisogno di recuperare spazi operativi sulle politiche di genere.</p>
<p>Gotuge e Gran Sasso Teramano</p>	<p>La Provincia interviene in due società di gestione a Monte Piselli a Prati di Tivo. La prima ha visto questa amministrazione rientrare nella governance del Consorzio Turistico Monti Gemelli (COTUGE) con un deciso rilancio dell'azione turistica e un andamento decisamente positivo sia per i risultati che per il rapporto istituzionale con i Soci. L'altra partecipazione riguarda gli impianti di risalita di Prati di Tivo, dove, invece, continuiamo a registrare numerose criticità nonostante l'impegno</p>

finanziario, bisogna sottolinearlo, notevole e costante di questo ente per ripianare debiti e garantire l'apertura di impianti che altrimenti sarebbero rimasti chiusi per la mancanza di economie da parte della Gran Sasso Teramana, messa in liquidazione dalla precedente amministrazione.

L'obiettivo di questa amministrazione è di arrivare ad una soluzione definitiva della gestione degli impianti e della sorte della GST che va riportata "in bonis" oppure ceduta: in tal senso i due Comuni soci – Pietracamela e Fano Adriano – hanno ufficializzato, l'intenzione di rilevare la società.

La decisione, tre anni fa, della Camera di Commercio di uscire dal partenariato sociale (quota 42%) e la necessità di far fronte ai debiti della GST che ammontano a circa 1 milione e 300 mila euro – debiti che questa Amministrazione ha trovato al suo insediamento con poste che riguardano i Soci, l'Agenzia delle Entrate e i professionisti – impone una linea di serietà e rigore. Stante la procedura di liquidazione, approvata dalla precedente Amministrazione, tre sono le strade obbligatorie da percorrere: dare seguito all'aggiudicazione del bando di vendita alla ditta Marco Finori che consentirebbe di chiudere tutte le partite debitorie; attendere le decisioni delle due amministrazioni locali, Pietracamela e Fano Adriano che hanno anticipato l'intenzione di rilevare le quote della GST ma che al momento non hanno fatto pervenire alcuna richiesta ufficiale in questo senso, portare avanti la vendita della società oppure mandarla in fallimento. E naturalmente quest'ultima è la strada che nessuno di noi vuole percorrere.

Come proprietari della cabinovia la Provincia, in questi anni, si è trovata in una condizione contraddittoria e complessa. Dalla Delrio non ha più alcuna competenza sul turismo, tutti i dipendenti, i funzionari e i dirigenti di questo settore sono transitati in Regione. Alle attuali condizioni – che ci auguriamo vengano superate con l'attesa riforma - la Provincia non ha fondi per il turismo né può stanziarli. L'Ente si è fatto carico di numerosi e onerosi interventi sia per le manutenzioni straordinarie sia per la sicurezza garantendo la riapertura degli impianti.

Ci si augura che in questo Consiglio si trovino le giuste convergenze per risolvere un problema annoso, che ha attraversato diverse consigliature senza riguardo alcuno per l'appartenenza politica. A questo capitolo va ascritto, questa volta fra le novità positive, anche il nostro progetto della strada "panoramica" per un collegamento diretto fra l'autostrada e i Paesi della montagna, attraversati e non esclusi da un percorso che recupera un importante "pezzo" della montagna oggi lontano dalle grandi vie di comunicazione. Ci sono, insomma, le premesse per imprimere una svolta decisiva e positiva alle problematiche che hanno limitato lo sviluppo del turismo sul Gran Sasso. Auguriamoci che ci si possa

	lavorare insieme.
PNRR - Nuovi Progetti	<p>Questa amministrazione si è impegnata sin dall'aprile 2020 ad osservare, monitorare e intercettare le opportunità derivanti dai fondi straordinari europei (da quando non si parlava ancora di PNRR), convinti che il dramma della pandemia andasse affrontato sostenendo una comunità in sofferenza anche con una visione ed un orizzonte che alleviasse i problemi contingenti. Quel che è poi accaduto (il varo del programma Next Generation EU, le risorse aggiuntive che il Commissario Sisma 2016 ha strappato al Governo, le ingenti risorse destinate al Ministero per il Sud ed alla coesione territoriale), ci ha consentito di non essere impreparati rispetto ad un nuovo modello di programmazione e sviluppo.</p> <p>Grazie a questo lavoro la Provincia ha potuto presentare a finanziamento 5 schede progetto, a valere su diverse misure, ottenendo il finanziamento della progettazione della Pedemontana ed il suo inserimento nella programmazione infrastrutturale del Governo, il finanziamento della progettazione della Strada Panoramica di montagna e dello svincolo autostradale di Montorio.</p> <p>E' di pochi giorni fa la notizia dell'avvenuto finanziamento del progetto presentato dall'Ente per il miglioramento della sicurezza e lo sviluppo sostenibile del sistema turistico locale nella stazione sciistica di Prati di Tivo a valere sul Fondo Complementare Sisma 2016 che presenteremo a breve. Inoltre, abbiamo presentato a finanziamento alla Regione il contratto di fiume per il Tordino e stiamo lavorando ad una scheda progetto per la "misura A/ CIS aree sisma" denominato "Sistema Turistico Borghi/Piste ciclabili".</p> <p>Questo è solo l'inizio di un percorso che durerà almeno un decennio, che investirà questo ente in numerose azioni; sarà fondamentale organizzarsi con un <u>Ufficio di Piano PNRR</u> che investa in maniera trasversale tutti i settori dell'ente, in grado di interagire in modo veloce e trasversale utilizzando le nuove competenze e le agilità organizzative indispensabili per portare a casa risultati concreti, efficaci e duraturi.</p> <p>Anche per questi motivi infine, abbiamo aderito alla proposta avanzata dai sindacati (Cgil, Cisl, Uil e UGL) con i quali stiamo lavorando ad un documento politico-economico gli "Stati Generali dell'Economia teramana" che individui concretamente dei "progetti/bandiera" per riequilibrare le criticità produttive e sociali del territorio.</p>

Gli obiettivi come sopra identificati vengono declinati annualmente all'interno del Documento Unico di Programmazione (DUP) in programmi specifici per le strutture dell'Ente.

In particolare, il DUP individua, per ogni missione, gli obiettivi di impatto e risultato, intesi come obiettivi di livello strategico, articolati a loro volta in programmi operativi.

Il DUP 2022-24, approvato con Delibera di Consiglio Provinciale n. 31 del 11/08/2022, individua, per ogni missione, gli obiettivi di impatto e risultato, intesi come obiettivi di livello strategico, articolati a loro volta in programmi operativi.

Per la consultazione di dettaglio delle missioni, degli obiettivi strategici e dei programmi operativi della Provincia di Teramo, si rimanda al seguente link: [Dup](#).

2.B. SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – PERFORMANCE

L'attuale Ciclo della Performance della Provincia di Teramo è un sistema integrato che permette di valutare le singole strutture organizzative e il personale di riferimento, e le relative prestazioni.

Ai fini della coerenza dell'intero sistema, il Piano della Performance, garantisce l'individuazione degli obiettivi strategici dell'Ente e degli obiettivi gestionali assegnati al personale dirigenziale, ed i relativi indicatori con la definizione delle risorse per la misurazione e la valutazione della performance dell'Ente stesso.

L'Amministrazione, con deliberazione del Presidente 201 del 20/10/2022, odiernamente aggiornata, ha tradotto in termini di obiettivi operativi annuali e pluriennali e di azioni di miglioramento gli obiettivi strategici delineati dall'organo di indirizzo politico. Gli obiettivi operativi, infatti, rappresentano specificazione degli obiettivi strategici o delle politiche intersettoriali prioritarie, definiscono l'azione amministrativa e sono relativi al ciclo di bilancio ed alle risorse assegnate ai centri di responsabilità amministrativa.

Coerentemente allo sviluppo delle linee programmatiche in Obiettivi generali, sono stati predisposti, sotto forma di Obiettivi Operativi, i progetti per il 2022 di seguito riportati (e più compiutamente dettagliati nell'allegato A - Piano della Performance 2022/2024, come approvato con deliberazione n. 201 del 20/10/2022, e odiernamente aggiornato):

<i>AREA 1</i>	<i>Cura e gestione delle strutture “Centro antiviolenza La Fenice” e “Casa rifugio Maya”</i>	<i>Obiettivo Specifico Gestionale Annuale</i>
<i>AREA 1</i>	<i>Rinnovo della Commissione Provinciale per le Pari Opportunità e designazione della Consiglieria di Parità Provinciale</i>	<i>Obiettivo Specifico Strategico/ Di Sviluppo Annuale</i>
<i>AREA 1</i>	<i>Attuazione misure Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza: Monitoraggio attuazione e sostenibilità delle misure di prevenzione della corruzione generali e speciali, consolidate e da consolidare, previste nel PPCT 22/24</i>	<i>Obiettivo Specifico Attuazione Anticorruzione - Strategico - Trasversale - Annuale</i>
<i>AREA 1</i>	<i>Coordinamento e supporto attività della Presidenza</i>	<i>Obiettivo Specifico Gestionale Annuale</i>
<i>AREA 1</i>	<i>Attuazione misure del piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza: Monitoraggio del flusso delle informazioni da Pubblicare per il rispetto obblighi di pubblicità previsti dal</i>	<i>Obiettivo Specifico Attuazione Anticorruzione - Strategico - Trasversale - Pluriennale</i>

	<i>D.Lgs. n. 33/2013</i>	
<i>AREA 1</i>	<i>Attuazione finalità dello Statuto provinciale per la concessione di contributi economici ordinari per sostenere iniziative nei settori economico, produttivo, commerciale turistico, sociale, culturale, sportivo e ambientale per l'anno 2022</i>	<i>Obiettivo Specifico Gestionale Annuale</i>
<i>AREA 1</i>	<i>Monitoraggio andamento società e organismi in cui l'Ente detiene partecipazioni al fine della elaborazione ed approvazione del Piano razionalizzazione partecipazioni dell'Ente a termini dell'art. 20 del D. Lgs. 175/2016</i>	<i>Obiettivo Specifico Strategico/ Di Sviluppo Annuale</i>
<i>AREA 1</i>	<i>PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021- 2023 - Attuazione procedure concorsuali</i>	<i>Obiettivo Generale Pluriennale</i>
<i>AREA 1</i>	<i>Rideterminazione pratiche di pensione per applicazione aumenti contrattuali e validazione (ECA PV) comunicati dall'INPS per anni pregressi.</i>	<i>Obiettivo Specifico Gestionale Pluriennale</i>
<i>AREA 2</i>	<i>Attuazione misure del piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza: Monitoraggio attuazione e sostenibilità delle misure di prevenzione della corruzione generali e speciali, consolidate e da consolidare, previste nel PPCT 22/24</i>	<i>Obiettivo Specifico Attuazione Anticorruzione - Strategico - Trasversale - Annuale</i>
<i>AREA 2</i>	<i>Attuazione misure del piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza: Monitoraggio rispetto obblighi di pubblicità previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 e dall'Anac</i>	<i>Obiettivo Specifico Attuazione Anticorruzione - Strategico - Trasversale - Pluriennale</i>
<i>AREA 2</i>	<i>Miglioramento estetico e decoro aree verdi, aree da destinare a verde, rotatorie ecc., per l'attuazione del principio della Sussidiarietà Orizzontale ai sensi dell'art.118, ultimo comma, della Costituzione (Istituti Bancari, Strutture ricettive).</i>	<i>Obiettivo Generale Annuale</i>
<i>AREA 2</i>	<i>Adeguamento della riscossione coattiva ai sensi della Legge n.160/2019 della fase post-sospensione delle procedure di riscossione coattiva e approvazione nuovo Regolamento per la riscossione coattiva delle entrate provinciali</i>	<i>Obiettivo Specifico Strategico/ Di Sviluppo Annuale</i>

AREA 2	Gestione Servizio di Tesoreria – Procedura di affidamento.	Obiettivo Generale Pluriennale
AREA 2	Ricostruzione contabile Partite di Giro – Servizi per conto terzi.	Obiettivo Specifico Strategico/ Di Sviluppo Pluriennale
AREA 3	Attività CUG e Piano Azioni Positive	Obiettivo Specifico Attuazione Pari Opportunità - Annuale
AREA 3	Gestione sala polifunzionale	Obiettivo Specifico Strategico/ Di Sviluppo Annuale
AREA 3	Fitti attivi e passivi aggiornamento e Verifica stato	Obiettivo Specifico Gestionale Annuale
AREA 3	Progetto strategico Nucleo I	Obiettivo Specifico Strategico/ Di Sviluppo Annuale
AREA 3	Progetto strategico Nucleo III	Obiettivo Specifico Strategico/ Di Sviluppo Annuale
AREA 3	Progetto strategico Nucleo IV	Obiettivo Specifico Strategico/ Di Sviluppo Annuale
AREA 3	Rilascio autorizzazioni per i trasporti eccezionali, Gare Sportive, iniziative collegate allo svolgimento dei servizi trasporti, autoscuole, agenzie pratiche auto ed officine di revisione ex MCTC	Obiettivo Specifico Gestionale Annuale
AREA 3	Piano neve 2022-2023 e 2023-2024 - Accordo quadro. Servizio di spalatura meccanica della neve e trattamento antighiaccio lungo le strade di competenza di questa Provincia. Periodo 01/12/2022 - 15/04/2023 e 01/12/2023 - 15/04/2024	Obiettivo Specifico Gestionale Annuale
AREA 3	Fondo per adeguam.prezzi dei materiali da costruzione comma 8 art1 septies D.L. n. 73/2021 del Ministero Infrastrutture e Mobilità Sostenibili, convertito con modificazioni dalla L.n.106/2021 e s.m.i.. Attivazione fondo compensazione prezzi	Obiettivo Specifico Gestionale Annuale

AREA 3	Servizio di ripristino delle condizioni di sicurezza stradale e di reintegra delle matrici ambientali compromesse al verificarsi di incidenti stradali	<i>Obiettivo Specifico Gestionale Annuale</i>
AREA 3	Servizio di pronta Reperibilità: revisione sistema di affidamento attraverso lo strumento dell'accordo quadro, costituzione albo fornitori e perfezionamento procedure di affidamento	<i>Obiettivo Specifico Gestionale Annuale</i>
AREA 3	Servizio di pronta Reperibilità: gestione, monitoraggio ed elaborazione dati	<i>Obiettivo Specifico Gestionale Annuale</i>
AREA 3	Gestione delega regionale in materia di APE. Attestati di prestazione energetica degli edifici	<i>Obiettivo Generale Annuale</i>
AREA 3	Partecipazione bandi di finanziamento per acquisizione risorse economiche straordinarie	<i>Obiettivo Generale Annuale</i>
AREA 3	Attività progettuali e appalto OOPP	<i>Obiettivo Generale Annuale</i>
AREA 3	Completamento e verifica documentazione del progetto strategico del PTCP Rete Ecologica per la futura adozione in Consiglio Provinciale	<i>Obiettivo Specifico Gestionale Annuale</i>
AREA 3	Completamento progetto strategico "Una nuova agricoltura" all'interno del P.T.C.P. per la futura adozione in Consiglio Provinciale	<i>Obiettivo Specifico Gestionale Annuale</i>
AREA 3	Aggiornamento della cartografia tecnica del Piano Territoriale di Coordinamento Provinciale (PTCP)	<i>Obiettivo Specifico Strategico/ Di Sviluppo Annuale</i>
AREA 3	Bando Esami ex ART. 123 cds - Bando Esami ex l. 395/2000- Bando Pubblico idoneità professionale per l'accesso professione di trasport. viaggiatori su strada nei trasporti nazionali ed internazionali	<i>Obiettivo Specifico Strategico/ Di Sviluppo Annuale</i>
AREA 3	Controllo impianti di autodemolizione	<i>Obiettivo Specifico Gestionale Annuale</i>

AREA 3	<i>Attuazione misure del piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza: Monitoraggio del flusso delle informazioni da pubblicare per il rispetto obblighi di pubblicità previsti dal D.Lgs. n. 33/2013</i>	<i>Obiettivo Specifico Attuazione Anticorruzione - Strategico - Trasversale - Pluriennale</i>
AREA 3	<i>Attuazione misure del piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza: Monitoraggio attuazione e sostenibilità delle misure di prevenzione della corruzione generali e speciali, consolidate e da consolidare, previste nel PPCT 22/24</i>	<i>Obiettivo Specifico Attuazione Anticorruzione - Strategico - Trasversale - Annuale</i>
AREA 4	<i>Trasferimenti e traslochi</i>	<i>Obiettivo Specifico Strategico/ Di Sviluppo Annuale</i>
AREA 4	<i>Partecipazione ai Bandi per l'assegnazione delle Risorse Economiche per l'edilizia</i>	<i>Obiettivo Generale Annuale</i>
AREA 4	<i>Attuazione degli Interventi del Pnrr: Monitoraggio su Piattaforma Mef</i>	<i>Obiettivo Specifico Strategico/ Di Sviluppo Annuale</i>
AREA 4	<i>Attuazione interventi di cui all'ordinanza 31 del Commissario Speciale alla Ricostruzione</i>	<i>Obiettivo Specifico Strategico/ Di Sviluppo Annuale</i>
AREA 4	<i>Albo Fornitori</i>	<i>Obiettivo Specifico Strategico/ Di Sviluppo Annuale</i>
AREA 4	<i>Attuazione misure del piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza: Monitoraggio del flusso delle informazioni da pubblicare per il rispetto obblighi di pubblicità previsti dal D.Lgs. n. 33/2013</i>	<i>Obiettivo Specifico Attuazione Anticorruzione - Strategico - Trasversale - Pluriennale</i>
AREA 4	<i>Attuazione misure del piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza: Monitoraggio attuazione e sostenibilità delle misure di prevenzione della corruzione generali e speciali, consolidate e da consolidare, previste nel PPCT 22/24</i>	<i>Obiettivo Specifico Attuazione Anticorruzione - Strategico - Trasversale - Annuale</i>
AREA 4	<i>Adesione Convenzione Consip del Servizio Integrato Energia e dei Servizi Connessi per le Pubbliche Amministrazioni, Edizione 4, Lotto 10, Marche Abruzzo 1.</i>	<i>Obiettivo Specifico Gestionale Annuale</i>

AREA 5	<i>Attivazione dell'istituto della pratica forense presso l'Avvocatura dell'Ente per n.2 tirocinanti</i>	<i>Obiettivo Specifico Gestionale Annuale</i>
AREA 5	<i>Garantire la difesa giudiziale e stragiudiziale dell'ente nei tempi stabiliti dalla normativa vigente per gli specifici procedimenti</i>	<i>Obiettivo Generale Annuale</i>
AREA 5	<i>Attuazione misure del piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza: Monitoraggio rispetto obblighi di pubblicità previsti dal D.Lgs. n.33/2013 e dall'Anac</i>	<i>Obiettivo Specifico Attuazione Anticorruzione - Strategico - Trasversale - Pluriennale</i>
AREA 5	<i>Attuazione misure Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza: Monitoraggio attuazione e sostenibilità delle misure di prevenzione della corruzione generali e speciali, consolidate e da consolidare, previste nel PPCT 22/24</i>	<i>Obiettivo Specifico Attuazione Anticorruzione - Strategico - Trasversale - Annuale</i>
AREA 5	<i>Cura Corrispondenza e Redazione Atti Concernenti i compiti assegnati a tutta l'area 5</i>	<i>Obiettivo Specifico Gestionale Annuale</i>
POLIZIA PROVINCIALE	<i>Attuazione misure del piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza: Monitoraggio rispetto obblighi di pubblicità previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 e dall'Anac.</i>	<i>Obiettivo Specifico Attuazione Anticorruzione - Strategico - Trasversale - Pluriennale</i>
POLIZIA PROVINCIALE	<i>Attuazione misure del piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza: Monitoraggio attuazione e sostenibilità delle misure di prevenzione della corruzione generali e speciali, consolidate e da consolidare, previste nel PPCT 22/24</i>	<i>Obiettivo Specifico Attuazione Anticorruzione - Strategico - Trasversale - Annuale</i>
POLIZIA PROVINCIALE	<i>Vigilanza stradale e Prevenzione sinistri</i>	<i>Obiettivo Specifico Gestionale Annuale</i>
POLIZIA PROVINCIALE	<i>Prevenzione e riduzione dell'inquinamento ambientale</i>	<i>Obiettivo Generale Annuale</i>
STRUTTURA DI SUPPORTO AL SEGRETARIO GENERALE	<i>Fornitura di un sistema informativo gestionale web-based integrato basato su un'unica banca dati centralizzata.</i>	<i>Obiettivo Generale Pluriennale - Attuazione Cad</i>
STRUTTURA DI SUPPORTO AL SEGRETARIO	<i>Fornitura di un sistema audio-video per la gestione delle riunioni del Consiglio Provinciale e delle altre attività istituzionali in modalità presenza/remota/mista.</i>	<i>Obiettivo Specifico Strategico/ Di Sviluppo Annuale</i>

GENERALE		
STRUTTURA DI SUPPORTO AL SEGRETARIO GENERALE	Migrazione del servizio di posta elettronica ordinaria dell'Ente su soluzione Cloud qualificato SaaS AgID.	Obiettivo Specifico Gestionale Annuale - Attuazione Cad
STRUTTURA DI SUPPORTO AL SEGRETARIO GENERALE	Regolamentazione per la gestione delle riunioni del Consiglio Provinciale e delle altre attività istituzionali in modalità presenza/remota/mista	Obiettivo Specifico Gestionale Annuale
STRUTTURA DI SUPPORTO AL SEGRETARIO GENERALE	Attuazione legge n. 56/2014 – Elezione del Presidente della Provincia. Azioni di coordinamento settoriale e intersettoriale	Obiettivo Generale Pluriennale
STRUTTURA DI SUPPORTO AL SEGRETARIO GENERALE	Misure attuative del PTPCT 2022-2024 - Monitoraggio semestrale conflitti di interesse	Obiettivo Specifico Attuazione Anticorruzione Annuale
STRUTTURA DI SUPPORTO AL SEGRETARIO GENERALE	Attuazione misure del piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza: Monitoraggio attuazione e sostenibilità delle misure di prevenzione della corruzione generali e speciali, consolidate e da consolidare, previste nel PPCT 22/24	Obiettivo Specifico Attuazione Anticorruzione - Strategico - Trasversale - Annuale
STRUTTURA DI SUPPORTO AL SEGRETARIO GENERALE	Attuazione misure del piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza: Monitoraggio rispetto obblighi di pubblicità previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 e dall'Anac	Obiettivo Specifico Attuazione Anticorruzione - Strategico - Trasversale - Pluriennale
STRUTTURA DI SUPPORTO AL SEGRETARIO GENERALE	Misure attuative del PTPCT 2022-2024 - Formazione dei dipendenti	Obiettivo Specifico Strategico/ Di Sviluppo Annuale - Attuazione Anticorruzione

Si riportano inoltre, qui di seguito, gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità definiti nel Piano delle Azioni Positive del triennio 2022-2024 come approvato con deliberazione del Presidente della Provincia n. 80 del 5/05/2022:

<p>Obiettivo 1: Conciliazione tempi-lavoro – famiglia</p> <p>Finalità: Promuovere pari opportunità tra</p>	<p>AZIONE 1: Sperimentazione di forme di flessibilità oraria per tutti i dipendenti</p> <p>Destinatari: tutto il personale Finanziamento: Risorse dell'Ente Finalità: Coniugare le necessità di tipo familiare o personale presentate dai dipendenti con le esigenze di servizio e di miglioramento dei servizi offerti al cittadino nel rispetto della normativa di legge e contrattuale. Si prevede di sperimentare nuove procedure relative all'orario di lavoro di cui sarà data</p>
---	---

<p>uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettano di soddisfare il bisogno di conciliare meglio la vita professionale con la vita familiare del/delle dipendenti e di innalzare nel contempo la qualità della vita</p>	<p>informativa ai rappresentanti delle RSU e delle organizzazioni sindacali.</p> <p>Descrizione dell'intervento: Considerato l'innalzamento dell'età media dei dipendenti dell'ente, l'allungamento dei tempi di pensionamento con conseguente aumento dei dipendenti che per particolari situazioni personali, sociali e familiari (D. Lgs. 151/2001, L. 104/92, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare o per altre esigenze), richiede variazioni nell'orario di lavoro allo scopo di conciliare i tempi di vita e di lavoro, si prevede di sperimentare ulteriori forme di flessibilità oraria a compensazione per tutti i dipendenti che garantiscano una maggior possibilità di organizzazione personale pur rispettando le esigenze organizzative di presenza in servizio.</p> <hr/> <p>AZIONE 2: Disciplina del part time e dei congedi</p> <p>Destinatari: tutto il personale Finanziamento: Risorse dell'Ente Obiettivo: Favorire politiche di sostegno al lavoro e di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare Descrizione dell'intervento: Il Comitato intende sostenere le richieste di una maggiore flessibilità delle condizioni di lavoro, in particolare in materia di orario, da parte delle/dei dipendenti con carichi di responsabilità familiari particolarmente gravosi (figli piccoli, familiari malati/non autosufficienti, problemi gravi di salute) con il ricorso, anche temporaneo, al part-time o altri congedi con garanzie di rientro al cessare delle condizioni di necessità nel modulo full time.</p> <hr/> <p>AZIONE 3: Telelavoro e lavoro smart</p> <p>Destinatari: tutto il personale Finanziamento: Risorse dell'ente Finalità: Sperimentare ed implementare forme di telelavoro anche come strumento di conciliazione dei tempi vita/lavoro. La recente emergenza epidemiologica da Covid-19 e l'emanazione dei diversi DPCM., intervenuti in merito, ha consentito a questo Ente di sperimentare, per la prima volta, ed attivare il lavoro agile. Tale esperienza ha dimostrato come l'Ente abbia saputo mettere in campo una risposta di conciliazione tra vita e lavoro adeguata al periodo dell'emergenza con buoni risultati. In particolare l'intenzione del CUG, della RSU aziendale e dell'intero Ente è stata quella di consentire a tutti i lavoratori di avere le stesse opportunità lavorative e, pertanto, grazie alla collaborazione di tutti i settori dell'Ente ognuno per quanto di competenza, in tempi brevissimi sono stati messi tutti nelle condizioni di poter lavorare da remoto. L'iniziale lockdown totale e la successiva alternanza tra lavoro agile e lavoro in presenza, pertanto, ha contribuito ad agevolare le esigenze personali e familiari che normalmente sottendono ad una richiesta di riduzione di orario. Alla luce di quanto sopra nel triennio in questione si cercherà di attivare tutte le forme possibili di lavoro flessibili al fine di migliorare il livello qualitativo dei servizi resi ai cittadini dalla pubblica amministrazione, a patto che sia inserito in un nuovo contesto organizzativo e culturale, che sappia sostituire alla cultura delle procedure formali e del tempo trascorso in ufficio la cultura della responsabilità e del risultato. Occorre scommettere sulle persone più che sui poteri delle nuove tecnologie, le quali sono un mezzo da usare non un fine da perseguire. Descrizione dell'intervento: predisposizione di tutte le misure necessarie nell'ente per l'attivazione anche in forma temporanea di misura atte a favorire le esigenze di conciliazione vita/lavoro del dipendente o verticale in alcuni giorni della settimana, al fine di avviare una prima sperimentazione non legata a fattori esterni (pandemia).</p>
---	--

	<p>AZIONE 4: Lavoro agile Destinatari: tutto il personale Finanziamento: Risorse dell'Ente Finalità: Sperimentazione di forme di lavoro agili (che affianchino il telelavoro ed il delocalizzato) ai sensi e per gli effetti degli articoli 18-24 della Legge n. 81 del 13/06/2017 che disciplinano le misure volte a favorire l'articolazione flessibile (Lavoro agile) nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. Fissare gli obiettivi per l'attuazione del lavoro agile, con lo scopo di raggiungere almeno il 15% del personale coinvolto entro tre anni con l'adozione delle seguenti misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> - attivare il lavoro agile o smart working anche al fine di favorire la conciliazione vita lavoro; - garantire che i dipendenti che si avvalgono del lavoro agile non subiscano penalizzazioni economiche e di progressione di carriera; - valorizzare il personale e le risorse strumentali disponibili per migliorare produttività ed efficienza; - responsabilizzare la dirigenza anche rafforzando i sistemi di misurazione e valutazione delle performance.
<p>Obiettivo 2:</p> <p>Promozione e sensibilizzazione della cultura di genere Finalità: promuovere la cultura di genere attraverso la promozione di iniziative sui temi delle pari opportunità che abbiano rilievo sia all'interno che all'esterno dell'Ente.</p>	<p>AZIONE 5: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale Destinatari: candidati dei concorsi per nuove assunzioni, dipendenti interni Finanziamento: Risorse dell'Ente Finalità: accesso al lavoro /assunzioni/permanenza/ garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, sostegno alla permanenza.</p> <ul style="list-style-type: none"> - prevedere la composizione delle commissioni concorsi con la presenza di almeno un terzo dei componenti di genere femminile; - assicurare organizzazione e svolgimento di bandi di concorso e prove concorsuali non discriminanti per il genere femminile; - elaborare progetti per il sostegno alla motivazione delle lavoratrici e dei lavoratori che hanno visto posticipata l'uscita dal mondo del lavoro (bilancio competenze e conoscenza delle potenzialità professionali). - elaborare progetti per il sostegno alla motivazione del personale con disabilità.
<p>Obiettivo 3:</p> <p>Promozione benessere organizzativo Finalità: capacità di un'organizzazione di crescere e di svilupparsi, promuovendo un adeguato grado di benessere psico-</p>	<p>AZIONE 6: indagine sul benessere organizzativo Destinatari: tutti i dipendenti Finanziamento: Risorse dell'Ente Descrizione: Acquisizione dati, elaborazione statistica e analisi critica dei risultati del questionario anonimo e impersonale sulla reale percezione dei dipendenti sulle condizioni lavorative al fine di evidenziare e monitorare le eventuali criticità/esigenze nell'ambito lavorativo proposto al personale nell'anno 2021. Il questionario ha lo scopo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - monitorare lo stato di benessere e/o di eventuale malessere collettivo ed individuale; - la "quantificazione" dello stress lavorativo. <hr/> <p>AZIONE 7: studio dei risultati dell'indagine sul benessere organizzativo Destinatari: tutti i dipendenti</p>

<p>fisico dei dipendenti ed aumentando costruttivamente la convivenza sociale con chi vi lavora.</p>	<p>Finanziamento: Risorse dell'Ente Descrizione: I risultati dell'indagine verranno approfonditi in appositi incontri organizzati nell'ambito di una giornata di informazione e formazione rivolta a tutti i dipendenti.</p> <p>AZIONE 8: Indagine sulla crescita professionale dei dipendenti Destinatari: tutti i dipendenti Finanziamento: Risorse dell'Ente Descrizione: Monitoraggio in un arco temporale di massimo 40 anni, attraverso l'acquisizione di dati anonimi, delle opportunità di carriera orizzontale e/o verticale avute dalle/dai dipendenti.</p>
<p>Obiettivo 4: Formazione e riqualificazione professionale Finalità: Garantire le pari opportunità anche in materia di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione professionale.</p>	<p>AZIONE 9: Formazione specifica per lavoratrici/lavoratori al rientro dal congedo per maternità/paternità o dopo periodi lunghi di malattia/assettativa Destinatari: dipendenti al rientro dal congedo per maternità/assettativa Finanziamento: Risorse dell'Ente Finalità: Facilitare l'aggiornamento e il reinserimento dopo lunghe assenze. Descrizione dell'intervento: Programmare momenti di formazione e aggiornamento per riallineare le competenze e le conoscenze sulle normative intervenute e/o sui cambiamenti organizzativi avvenuti all'interno dell'Ente/del settore di appartenenza. La formazione verrà fornita dal servizio in cui la/il lavoratrice/lavoratore è inserita/o e/o da posizioni appositamente individuate.</p> <p>AZIONE 10: corso di formazione di primo ingresso e/o per dipendenti interessati da mobilità Destinatari: Neo dipendenti entrati in organico tramite assunzione o mobilità sia interna che esterna Finanziamento: Risorse dell'Ente Finalità: Facilitare l'inserimento del personale nei Settori/Servizi Descrizione dell'intervento: Fornire un primo step di formazione dando indicazioni di base sulla struttura, sul contesto, sulla normativa e sulle procedure interne.</p>
<p>Obiettivo 5: Organizzazione e lavoro</p>	<p>AZIONE 11: Formazione specifica in materia di prevenzione di molestie sessuali, morali e psicologiche, mobbing, straining (stress forzato sul posto di lavoro), situazioni di discriminazioni di ogni tipo Destinatari: tutto il personale Finanziamento: Risorse dell'Ente per la formazione del personale Finalità: L'azione è volta a garantire il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e correttezza. Descrizione dell'intervento. La violenza psicologica e fisica sul posto di lavoro è un fenomeno sociale di rilievo e rappresenta una grave fonte di deterioramento della salute e del benessere del lavoratore. Di norma, le forme di violenza psicologica quali abusi verbali, minacce di violenza fisica e attenzioni indesiderate, sono più frequenti rispetto a quelli di violenza fisica. Inoltre, si è rilevato che alcuni settori - come la Pubblica Amministrazione - sono a più alto rischio di altri e, pertanto, è opportuno prevedere interventi settoriali che</p>

<p>promuovere il benessere organizzativo e attuare politiche di sostegno a situazioni di disagio dei lavoratori; attuare politiche di valorizzazione del personale e garantire le stesse possibilità di carriera e avanzamento nei ruoli e nelle posizioni apicali della struttura organizzativa</p>	<p>tengano conto della grande forza lavoro femminile.</p> <p>Un ruolo fondamentale nell'Amministrazione è svolto dalla formazione dei dirigenti, dei funzionari e dei dipendenti. Essa non può riferirsi solo all'aggiornamento delle conoscenze di norme o prassi, ma deve investire, oggi più che mai, il modo in cui si lavora, favorendo il lavoro di gruppo.</p> <p>Per tali motivi, l'azione mira ad individuare strategie di prevenzione attraverso la programmazione di corsi e seminari specifici per contrastare la violenza sul posto di lavoro e il fenomeno specifico del mobbing e dello straining, trattati nei loro diversi profili, giuridici e psicologici.</p> <p>I corsi saranno diretti ad infondere un concetto di lavoro innovativo, svolto con la partecipazione dei dipendenti nei processi decisionali e non più con l'emarginazione dai processi produttivi significativi che generano un lassismo forzato e frustrazioni.</p> <p>L'azione ha l'obiettivo di anticipare l'insorgere del problema migliorando l'organizzazione del lavoro e introducendo buone pratiche di gestione del personale, al fine di creare un ambiente di lavoro disteso, sgombro da tensioni e conflitti e dalle patologie, anche gravi, che l'esasperazione di contrasti personali e di gruppo può generare.</p> <hr/> <p>AZIONE 12: Competenze professionali e sviluppo delle potenzialità individuali</p> <p>Destinatari: tutto il personale Finanziamento: Risorse dell'Ente</p> <p>Finalità: L'azione è volta a mantenere e rafforzare il principio di integrazione di parità di trattamento in tutte le fasi della vita professionale, affinché assunzione, formazione e sviluppo di carriera avvengano, compatibilmente con le disposizioni normative vigenti in materia, in base alle competenze, esperienze e potenziale professionale e individuale, senza alcuna disparità di genere.</p> <p>Descrizione dell'intervento: estendere a tutto il personale avente i necessari requisiti, la possibilità di essere compresi nell'Albo dei Formatori al quale attingere per le aree di competenza, sia all'interno che all'esterno, tramite affidamento di incarichi extralavorativi assegnati per le docenze a Corsi di aggiornamento riservati al personale degli Enti Locali.</p>
<p>Obiettivo 6: CUG- Trasparenza e Comunicazione</p> <p>Finalità: favorire il potenziamento del ruolo e dell'azione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) attraverso la formazione e l'aggiornamento dei componenti,</p>	<p>AZIONE 13: Bacheca virtuale sulla INTRANET dedicata agli strumenti di conciliazione famiglia-lavoro messi a disposizione dall'ente per le/i dipendenti</p> <p>Destinatari: tutto il personale Finanziamento: Risorse dell'Ente</p> <p>Obiettivo: L'azione è volta a garantire l'accesso alle informazioni e la trasparenza degli iter di approvazione.</p> <p>Descrizione dell'intervento. Creazione all'interno dell'area Intranet di una bacheca sulla quale sarà possibile consultare materiale informativo che riassume in modo organico e facilmente consultabile gli strumenti di conciliazione famiglia-lavoro disponibili per i dipendenti, tenuto in costante aggiornamento e completo dei dati sugli eventuali posti disponibili, procedura per la richiesta e relativi moduli.</p> <hr/> <p>AZIONE 14: Bacheca virtuale sulla INTRANET dedicata ai risultati delle indagini conoscitive in materia di benessere lavorativo, stress lavoro correlato svolte all'interno dell'ente</p> <p>Destinatari: tutto il personale</p>

<p>garantire l'informazione e la trasparenza dell'azione dello stesso, migliorando anche il benessere lavorativo.</p>	<p>Finanziamento: Risorse dell'Ente Obiettivo: L'azione è volta a garantire l'accesso alle informazioni e la partecipazione dei dipendenti Descrizione dell'intervento. Creazione all'interno dell'area Intranet di una bacheca sulla quale sarà possibile consultare l'analisi dei risultati delle indagini conoscitive riguardanti sicurezza e benessere dei dipendenti dell'ente, le azioni messe in atto dall'amministrazione e gli esiti attesi.</p>
	<p><i>AZIONE 15: Formalizzazione procedure di lavoro dei servizi e condivisione con i colleghi</i> Destinatari: tutto il personale Finanziamento: Risorse dell'Ente Obiettivo: L'azione è volta a favorire l'organizzazione, la trasparenza e la conoscenza intersettoriale del funzionamento dell'ente anche finalizzato a percorsi intersettoriali di maggior cooperazione. Descrizione dell'intervento. Analisi e definizione, ed eventuale revisione, delle procedure di lavoro dei servizi anche alla luce degli aggiornamenti normativi delle P.A. Formalizzazione delle procedure di lavoro dei diversi servizi e pubblicazione delle stesse sulla intranet provinciale.</p>
	<p><i>AZIONE 16: Formazione e aggiornamento del CUG, nelle tematiche di competenza per rendere più efficace il funzionamento dello stesso.</i> Destinatari: tutto il personale Finanziamento: Risorse dell'Ente Obiettivo: L'azione è volta a favorire maggiore preparazione del personale sulla conoscenza e l'applicazione degli ambiti di competenza del CUG Descrizione dell'intervento. Analisi e definizione, della normativa sulle pari opportunità; ruolo del Comitato Unico di Garanzia.</p>

3.C. SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

1. Contesto esterno – Valutazione di impatto

In aggiunta a quanto illustrato nella sotto-sezione 2 “Il contesto esterno” della Sezione I del PIAO, con riferimento ai temi della legalità e ad alcune delle aree a maggior rischio corruttivo, occorre considerare i seguenti elementi di relazione e raccordo con stakeholders locali.

Punti di criticità

Nella seconda relazione semestrale 2020 del Ministero dell’Interno al Parlamento (sulla base dell’attività svolta e dei risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia per il semestre Luglio - Dicembre 2020) viene dato specifico risalto alle possibili ricadute del COVID-19: *“Nel secondo semestre del 2020 il perdurare dell’emergenza sanitaria da COVID-19 ha accentuato le conseguenze negative sul sistema sociale ed economico italiano originate dalle severe misure rese necessarie per contenere l’espandersi del contagio. Le difficoltà incontrate per arginare il diffondersi della pandemia hanno infatti continuato ad imporre limitazioni alla mobilità dei cittadini e allo svolgimento delle attività di importanti comparti produttivi quali quello commerciale, turistico-ricreativo e della ristorazione. Della difficoltà finanziarie delle imprese potrebbero approfittare le organizzazioni malavitose, per altro sempre più orientate verso una sorta di metamorfosi evolutiva volta a ridurre le strategie cruente per concentrarsi progressivamente sulla silente infiltrazione del sistema imprenditoriale. I sodalizi mafiosi infatti potrebbero utilizzare le ingenti risorse liquide illecitamente acquisite per “aiutare” private e aziende in difficoltà al fine di rilevare o asservire le imprese in crisi finanziaria. Tale strategia mafiosa si rivelerebbe utile anche per il riciclaggio e per l’infiltrazione nei pubblici appalti. In tema, il Procuratore Nazionale Antimafia, Federico CAFIERO DE RAHO ha rilevato che: “...La modernizzazione delle mafie si completa nel reinvestire capitali in soggetti economici deboli; in quei soggetti che non trovano più un accesso al credito bancario per la crisi. Le mafie non hanno bisogno di firmare atti, non hanno bisogno di documenti; al contrario occultano comportamenti illeciti con lo schermo di soggetti solo apparentemente sani, entrano così nel mercato dell’economia legale. Questo è veramente preoccupante. A tutto questo si risponde con le segnalazioni dal territorio, dalle stesse associazioni di categoria, con la segnalazione delle transazioni sospette”.* Proprio per contrastare le contaminazioni mafiose nel sistema economico-sociale l’Organismo permanente di monitoraggio ed analisi sul rischio di infiltrazione nell’economia da parte della criminalità organizzata di tipo mafioso – istituito nel mese di aprile 2020 e guidato dal Direttore Centrale della Polizia Criminale, Prefetto Vittorio RIZZI – ha continuato l’esame dello specifico fenomeno. I Report di analisi elaborati dall’osservatorio hanno *“delineato dei rischi potenziali, individuando i settori economici da sempre d’interesse delle mafie e le nuove aree connesse alle filiere produttive o ai servizi legati alla pandemia (cosiddetta Covid economy). Rischi potenziali che, a decorrere dal marzo 2020, non si sono ancora tradotti in evidenze giudiziarie significative, ma che servono alle Forze di polizia per intercettare sul nascere le nuove minacce per un’efficace azione di prevenzione”.*

Nella sezione dedicata agli appalti pubblici, la citata relazione evidenzia come tra le modalità utilizzate dall’impresa mafiosa per aggiudicarsi gli appalti più consistenti figure *“l’appoggiarsi ad aziende di più grandi*

dimensioni in grado di far fronte per capacità organizzativa e tecnico- realizzativa anche ai lavori più complessi. Tali requisiti aziendali escluderebbero dalla licitazione l'azienda infiltrata che utilizzando la predetta tecnica supera l'ostacolo dei limiti fissati dal bando per la partecipazione alla gara. Le imprese mafiose si insinuano anche nella fase di realizzazione delle opere pubbliche, attraverso subappalti e subaffidamenti di ogni genere specialmente con contratti di "nolo a caldo" o "a freddo" e/o con subcontratti di forniture di materiali per l'edilizia, attività di movimento terra, guardiane di cantiere, trasferimento in discarica dei materiali. Tali attività sono tradizionalmente legate al territorio e proprio su di esse le mafie hanno uno straordinario interesse al controllo diretto. Sempre in tema di modalità utilizzate dai sodalizi mafiosi per inquinare il comparto in argomento si evidenzia inoltre l'accordo volto a programmare la rotazione illecita degli appalti pubblici tra le imprese partecipanti al sodalizio criminale mediante offerte pilotate verso il maggior ribasso. Lungi dall'esaurire la casistica, quanto appena citato riporta solo alcuni dei molteplici metodi di infiltrazione degli appalti pubblici riscontrati dalla DIA nel corso delle sue attività di prevenzione e contrasto della criminalità organizzata."

Riguardo al contesto esterno specifico della Regione Abruzzo, in particolare e secondo le risultanze della già richiamata Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento, viene evidenziato che *"Anche nel periodo in esame in Abruzzo non si sono verificati episodi delittuosi ascrivibili a una criminalità mafiosa autoctona né reati spia che facciano ipotizzare il consolidamento di gruppi criminali organizzati stanziali. Permarrebbero invece concreti rischi di infiltrazione criminale da parte di imprese legate a organizzazioni criminali extraregionali tuttora attratte dai cospicui finanziamenti stanziati per la ricostruzione "post sisma". Il pericolo che tali fondi diventino un'opportunità di arricchimento per aziende in "odore" di mafia continua a essere oggetto degli attenti interventi del "Commissario alla Ricostruzione post Sisma 2016" che con l'"Accordo per l'esercizio dei compiti di alta sorveglianza e di garanzia della correttezza e della trasparenza delle procedure connesse alla ricostruzione pubblica post-sisma" siglato il 2 febbraio 2021 dall'ANAC e dai Presidenti delle Regioni interessate (Abruzzo, Lazio, Umbria e Marche), ha ulteriormente disciplinato le attività di vigilanza e di verifica preventiva sulla legittimità degli atti riguardanti l'affidamento e l'esecuzione dei contratti"*.

In relazione, poi, alla provincia di Teramo e per quanto qui di interesse, *"sono affiorati alcuni indicatori che sembrano evidenziare l'interesse della criminalità calabrese a investire nell'economia legale. È peraltro emersa la frequentazione e la contiguità tra soggetti inseriti in alvei ndranghetisti e soggetti incensurati residenti nella provincia teramana ma originari della Calabria"*.

Di seguito si riportano i dati relativi all'andamento negli anni 2020/2021 della criminalità nel territorio della Provincia di Teramo come forniti dalla Questura di Teramo (Divisione Polizia Anticrimine):

Tipologia di reato	Anno 2020	Anno 2021	Incremento/Decremento
Omicidi volontari	0	0	-
Omicidi colposi	5	13	+160%
Furti	2978	2815	-5%

...di cui in abitazione	598	773	+29%
...di cui in negozio	182	178	-2%
...di cui su auto in sosta	271	234	-13%
Rapine	47	51	+8,5%
...di cui in banca	0	2	-
...di cui in uffici postali	0	1	-
...di cui in abitazione	7	5	-28%
Violenze sessuali	21	27	+28%
Estorsioni	57	45	-21%
Truffe e frodi informatiche	1198	1229	+2%
Reati in materia di stupefacenti	162	149	-8%
Altri delitti	2797	2387	-14%
TOTALE	9328	8750	-6%

Tabella 2 Fonte: Questura di Teramo – Divisione Polizia Anticrimine

2. Sistema di prevenzione della corruzione: soggetti, compiti, responsabilità

Vengono indicati, di seguito, i soggetti che a vario titolo intervengono nella fase di formazione e di attuazione del Piano, secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento:

a. *il Consiglio Provinciale* detta gli indirizzi generali in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza attraverso il DUP - Documento Unico di Programmazione - nonché attraverso la formulazione di apposite linee guida per la predisposizione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Inoltre il Consiglio interviene mediante l'aggiornamento dei Regolamenti al fine di recepire le novità normative direttamente o indirettamente finalizzate alla prevenzione della corruzione.

b. *il Presidente*:

- designa il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
- adotta, entro il 31 gennaio di ciascun anno (per l'anno 2022 entro il 30 aprile 2022), il

Piano triennale per la prevenzione della corruzione e i suoi aggiornamenti;

- aggiorna il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi al fine di recepire le novità normative direttamente o indirettamente finalizzate alla prevenzione della corruzione;
- emana gli atti di indirizzo, nelle materie di propria competenza, al Responsabile della prevenzione della corruzione e ai Dirigenti, direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

c. il Responsabile della prevenzione:

- entro il 15 dicembre di ogni anno (per l'anno di riferimento entro il 31 gennaio 2022) pubblica sul sito web dell'amministrazione una Relazione recante i risultati dell'attività e dell'applicazione del Piano, elaborata sulla base dei rendiconti presentati dai Dirigenti di settore sulle attività poste in essere per l'attuazione effettiva delle regole di legalità o integrità emanate dalla Provincia. La Relazione è trasmessa al Presidente (art. 1, comma 14 della L. 190/2012) e al Nucleo di Valutazione affinché ne tenga conto nella valutazione dei Dirigenti;
- entro il 31 gennaio (per l'anno 2022 entro il 30 aprile) propone, ai fini della adozione da parte dell'organo di indirizzo politico, gli eventuali aggiornamenti al Piano triennale della prevenzione della corruzione (art. 1, comma 8 L.190/2012);
- trasmette al Nucleo di Valutazione la relazione/rendiconto di attuazione del piano dell'anno precedente basata sulle settoriali relazioni/rendiconto presentate dai Dirigenti sui risultati realizzati, in esecuzione del Piano triennale della prevenzione e sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
- procede, per le attività individuate dal presente Piano, quali a più alto rischio di corruzione, alle azioni correttive per l'eliminazione delle criticità, sia su proposta dei referenti/dirigenti, che di propria iniziativa, con riferimento particolare al controllo successivo di regolarità amministrativa;
- individua, previa proposta dei Dirigenti, il personale da inserire nei programmi di formazione e approva il piano annuale di formazione con riferimento alle materie inerenti le attività a rischio di corruzione individuate nel presente piano;
- propone, ove possibile e necessario, al Presidente la rotazione degli incarichi dei dirigenti sulla base dei criteri indicati nel presente PTPCT;
- svolge i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità (art. 1 L. n. 190 del 2013; art. 15 D.Lgs. n. 39 del 2013);
- svolge le funzioni di responsabile della trasparenza (art. 43 D.Lgs. n. 33 del 2013).

d) Dirigenti/Referenti

- sono individuati quali Referenti anticorruzione e forniscono al Responsabile per la prevenzione della corruzione tutte le informazioni necessarie per il monitoraggio delle singole attività ritenute a rischio e qualsiasi altra informazione ritenuta dallo stesso utile per la verifica dell'efficacia del Piano;
- avanzano proposte al Responsabile del Piano per la migliore definizione del suo contenuto e per le modifiche dello stesso;
- trasmettono al Responsabile della prevenzione una dettagliata relazione/rendiconto sulle attività poste in essere in merito all'attuazione effettiva delle misure di prevenzione indicate nel presente piano e sui risultati realizzati, in esecuzione del piano triennale della prevenzione, evidenziandone anche la concreta sostenibilità;
- informano il Responsabile dell'anticorruzione sulla corretta applicazione del D.Lgs. 39/2013;
- effettuano il monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali e provvedono all'eliminazione tempestiva delle anomalie;
- individuano i dipendenti coinvolti nelle attività di prevenzione del rischio corruzione da inserire nei programmi di formazione di cui al presente Piano;
- svolgono attività informativa nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1,comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione (art. 16 D.Lgs. n. 165 del 2001) e ne curano l'attuazione per quanto di rispettiva competenza;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis D.Lgs. n. 165 del 2001);
- osservano e fanno osservare le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012);
- propongono al Segretario Generale di sottoporre a controllo successivo o al controllo di gestione i processi/procedimenti individuati dal presente piano quali a più alto rischio di corruzione, indicando in quali procedimenti si palesano criticità e le azioni correttive.

Il raggiungimento degli obiettivi assegnati è in carico al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, individuato nella figura del Segretario Generale (con Decreto del Presidente della Provincia n. 24 del 1/12/2021 è stato nominato, ai sensi dell'art. 1, comma 7 della legge 190/2012 – come modificato dal D.Lgs 97/2016 - e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 46 del vigente

Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi, in qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della Provincia di Teramo, il Segretario Generale dott.ssa Maria Grazia Scarpone).

Per assicurare un adeguato supporto alle attività del RPCT, il Piano istituisce un apposito Gruppo di Lavoro, coordinato dal RPCT, composto da funzionari dell'Ente individuati dai Dirigenti/Referenti in rappresentanza di tutte le Aree. Il Gruppo di Lavoro collabora con il RPCT e con i Referenti non soltanto alla predisposizione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, ma altresì al monitoraggio dell'attuazione delle misure in esso contenute. Inoltre i componenti del Gruppo di Lavoro sono tenuti a fornire dati e trasmettere report specifici con cadenza regolare, al fine di garantire un flusso continuo di informazioni che alimenti e consenta le attività di monitoraggio e controllo per l'attuazione del piano stesso.

e) il Nucleo di Valutazione:

- svolge i compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 D.Lgs. n. 33 del 2013);
- esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dalla Provincia (art. 54, comma 5, D.Lgs. n. 165 del 2001);
- verifica i contenuti della Relazione annuale del RPCT in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza (art. 1, comma 8-bis, L. 190/2012).
- riferisce all'Autorità nazionale anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, comma 8-bis, L. 190/2012).

f) l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, U.P.D.:

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis D.Lgs. n. 165 del 2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- propone l'aggiornamento del Codice di comportamento;
- Riferisce al Responsabile in merito all'attività sanzionatoria e in merito all'attivazione dei procedimenti disciplinari che hanno comportato la segnalazione all'Autorità giudiziaria.

g) Tutti i dipendenti dell'amministrazione:

- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012);
- segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'U.P.D. (art. 54 bis del D.Lgs. n. 165 del 2001);
- segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis L. n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento);

- dichiarano, all'atto dell'assunzione, mediante specifica attestazione da rendersi al Dirigente del Settore Risorse Umane la conoscenza e presa d'atto del piano di prevenzione della corruzione e dell'illegalità in vigore, pubblicato sul sito istituzionale dell'ente.

b) I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione:

* osservano le misure contenute nel PTPCT;

* segnalano le situazioni di illecito (art.8 del Codice di Comportamento).

b) R.A.S.A.:

Il Responsabile dell'anagrafe della stazione appaltante (R.A.S.A.) della Provincia di Teramo, cui compete l'inserimento e l'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa, è l'Ing. Francesco Ranieri, Dirigente Area 3 e, ad interim, dell'Area 4. La Provincia di Teramo è iscritta con il codice AUSA n. 0000235212.

l) Gestore

Con deliberazione del Presidente n. 4 del 17 gennaio 2020 il gestore di cui al D.M. dell'Interno del 25/09/2015 è stato individuato nella figura del Segretario Generale, che è anche Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Con il medesimo atto sono state disciplinate le procedure e le modalità con le quali gli addetti trasmettono le informazioni rilevanti ai fini della valutazione delle operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo. Il provvedimento è pubblicato nella sezione *Amministrazione Trasparente*, sottosezione *Altri contenuti-Anticorruzione*, del sito istituzionale della Provincia di Teramo.

m) D.P.O.

Responsabile della Protezione dei Dati-RPD: svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD). Il servizio di responsabile della protezione dei dati RPD è stato affidato all'esterno con determinazione del Dirigente responsabile della Struttura di Supporto al Segretario Generale Reg. n. 2186 del 26/12/2021 e successiva designazione con Decreto del Presidente della Provincia n. 1 del 10/01/2022.

n) I Soggetti esterni (stakeholders):

Sul Sito Istituzionale dell'Ente è stato pubblicato, dal 24 novembre 2021 un apposito avviso finalizzato alla presentazione, da parte di tutti i Soggetti interessati, di eventuali osservazioni o proposte di cui tenere conto in fase di aggiornamento del Piano, comprensivo della modulistica di supporto. Ad esito dell'attività di pubblicizzazione di cui sopra, non sono pervenute osservazioni o proposte.

3. Processo e modalità di predisposizione della pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza

La predisposizione della pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, tenendo conto degli obiettivi strategici assegnati, avviene come segue.

Il PTPCT è soggetto a interventi di aggiornamento/implementazione con cadenza almeno annuale. Al fine del costante aggiornamento del PTPCT, il Responsabile della prevenzione della corruzione attiva con cadenza almeno annuale la partecipazione interna attraverso l'allestimento e la messa a disposizione di specifica piattaforma funzionale alla integrazione della mappatura processi/rilevazione del rischio, per ciascun Dirigente di Settore/Responsabile di Area funzionale.

La partecipazione interna è funzionale alla integrazione della rilevazione dei procedimenti, quindi all'eventuale aggiornamento:

^ della mappatura dei processi, con la individuazione di nuovi processi o dei sub-processi o attività infra-processo

^ delle attività di valutazione del rischio

^ delle modalità di trattamento (prevenzione) del rischio.

In fase di adozione del presente Piano 2022/2024 la partecipazione interna è stata attivata sia con il coinvolgimento del Consiglio Provinciale – che, con propria deliberazione n.56 del 30 novembre 2021, ha predeterminato le linee guida lungo le quali sviluppare l'aggiornamento annuale del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 - sia con la nota del RPCT prot.n. 8254 del 7 aprile 2022 (avente a oggetto: “*Partecipazione interna all'aggiornamento 2022 del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza – PTPCT 2022/2024 – Processo di gestione del rischio corruzione – Analisi del contesto interno e aggiornamento della mappatura dei processi*”) rivolta a dirigenti/referenti e agli uffici di diretta collaborazione, sia – infine - con l'illustrazione metodologica e la raccolta di contributi in sede di Tavolo dei Referenti Anticorruzione (convocazione per il giorno 14 aprile 2022, partecipata e regolarmente svolta).

L'analisi dei processi per arrivare alla loro integrazione si è avvalsa quindi di un metodo partecipativo attraverso il coinvolgimento di tutti i Settori funzionali dell'Amministrazione Provinciale.

La consultazione esterna (partecipazione degli *stakeholders*) è stata invece assicurata con la pubblicazione, in data 24 novembre 2021, di specifico avviso sul sito web istituzionale e la contemporanea messa a disposizione di un modello per la formulazione di proposte.

La descritta attività ha condotto all'adozione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022 – 2024, avvenuta, su proposta del RPCT, con deliberazione del Presidente della

Provincia n. 74 del 29/04/2022.

Si rimanda al seguente link: [Piano anticorruzione](#) per la consultazione del Piano e la lettura degli elementi di dettaglio e della mappatura dei processi come da prospetto “*Mappatura dei Processi/Valutazione del Rischio/Misure Specifiche*” *Elaborazione anno 2022* (distinto, allo scopo di renderne più agevole la lettura e consultazione nei seguenti n. 7 allegati: Allegato A1–“*Area 1-Mappatura dei Processi/Valutazione del Rischio/Misure Specifiche - Elaborazione anno 2022*”; Allegato A2—“*Area 2-Mappatura dei Processi/Valutazione del Rischio/Misure Specifiche - Elaborazione anno 2022*”, Allegato A3–“*Area 3-Mappatura dei Processi/Valutazione del Rischio/Misure Specifiche - Elaborazione anno 2022*”, Allegato A4–“*Area 4-Mappatura dei Processi/Valutazione del Rischio/Misure Specifiche - Elaborazione anno 2022*”, Allegato A5–“*Area 5-Mappatura dei Processi/Valutazione del Rischio/Misure Specifiche - Elaborazione anno 2022*”, Allegato A6–“*Polizia Provinciale-Mappatura dei Processi/Valutazione del Rischio/Misure Specifiche - Elaborazione anno 2022*”, Allegato A7–“*Struttura Supporto Segreteria Generale-Mappatura dei Processi/Valutazione del Rischio/Misure Specifiche - Elaborazione anno 2022*”).

Di seguito vengono brevemente elencate le principali *misure generali di carattere obbligatorio*, da applicarsi trasversalmente per tutte le Aree/Settori dell'Ente.

- ✓ Rotazione degli incarichi;
- ✓ Formazione del personale;
- ✓ Codice di Comportamento;
- ✓ Tutela del dipendente che segnala situazioni di illecito;
- ✓ Conflitto di interessi;
- ✓ Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali/amministratori;
- ✓ Attività successiva alla cessazione del servizio;
- ✓ Formazione di Commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.;
- ✓ Monitoraggio dei tempi procedurali;
- ✓ Applicazione della normativa anticorruzione e sulla trasparenza alle Società ed Enti partecipati;
- ✓ Coordinamento tra il sistema dei controlli interni e il Piano di prevenzione della corruzione.

4. Trasparenza

Il programma triennale per la trasparenza si pone l'obiettivo di introdurre e attuare misure di trasparenza intesa quale accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle Pubbliche Amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo nello svolgimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Gli adempimenti legislativi in materia di trasparenza costituiscono una delle azioni a prevenzione della corruzione e il Programma triennale per la trasparenza costituisce una sezione del Piano (allegato B) a cui si rimanda per una più compiuta disamina (link [Piano anticorruzione](#)).

Giova rammentare in questo contesto che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Reg. UE 2016/679. In particolare assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati (par.1, lett. d). Preso quindi atto della necessità di adoperare tecniche di bilanciamento di contrapposti interessi (di privacy e di trasparenza) al fine di non ledere gli interessi di terzi interessati, l'Amministrazione – per iniziativa del RPCT – ha adottato proprie Linee Guida per la pubblicazione dei dati on line, come più diffusamente riportato al paragrafo precedente. In generale, in relazione alle cautele da adottare per il rispetto della normativa in materia di prevenzione dei dati personali, si rinvia alle più specifiche indicazioni fornite dal Garante della Privacy. Si ricorda inoltre che, in ogni caso, ai sensi della normativa europea il Responsabile della Protezione dei dati – RPD svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'Amministrazione.

Le tabelle del piano della trasparenza della Provincia di Teramo sono composte da sette colonne: è ricompresa la “colonna G” (a destra) per poter indicare, in modo chiaro, il Responsabile della trasmissione e pubblicazione dei dati ed informazioni previste nelle altre colonne.

Le tabelle sono composte da sette colonne, che recano i dati seguenti:

Colonna A: denominazione delle sotto-sezioni di primo livello;

Colonna B: denominazione delle sotto-sezioni di secondo livello;

Colonna C: disposizioni normative, aggiornate al d.lgs. 97/2016, che impongono la pubblicazione;

Colonna D: denominazione del singolo obbligo di pubblicazione;

Colonna E: contenuti dell'obbligo (documenti, dati e informazioni da pubblicare in ciascuna sotto-sezione secondo le linee guida di ANAC, aggiornate al Comunicato del Presidente Anac del 29/07/2020 e alla delibera Anac n. 77 del 16/02/2022);

Colonna F: periodicità di aggiornamento delle pubblicazioni; Nota ai dati della Colonna F: la normativa impone scadenze temporali diverse per l'aggiornamento delle diverse tipologie di informazioni e documenti. L'aggiornamento delle pagine web di “*Amministrazione trasparente*” può

avvenire “*tempestivamente*”, oppure su base annuale, trimestrale o semestrale. L’aggiornamento di numerosi dati deve essere “*tempestivo*”. Il legislatore non ha però specificato il concetto di tempestività, concetto relativo che può dar luogo a comportamenti anche molto difformi. Pertanto, al fine di “*rendere oggettivo*” il concetto di tempestività, tutelando operatori, cittadini e amministrazione, si definisce quanto segue: è tempestiva la pubblicazione di dati, informazioni e documenti quando effettuata entro n. sette (7) giorni dalla disponibilità definitiva dei dati, informazioni e documenti.

Colonna G: Responsabile della trasmissione e pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti previsti nella colonna E secondo la periodicità prevista in colonna F. I Dirigenti e i componenti del Gruppo di lavoro per la prevenzione della corruzione hanno il compito di coadiuvare il Responsabile anticorruzione nello svolgimento delle attività previste dal decreto legislativo 33/2013.

I referenti per la trasparenza sono individuati nei Dirigenti.

Data la struttura organizzativa dell’ente, non è possibile individuare un unico ufficio per la gestione di tutti i dati e le informazioni da registrare in “*Amministrazione Trasparente*”. I referenti gestiscono le sottosezioni di primo e di secondo livello del sito, riferibili al loro ufficio di appartenenza, curando la pubblicazione tempestiva di dati, informazioni e documenti secondo la disciplina indicata in Colonna E. Il Responsabile anticorruzione e per la trasparenza: coordina, sovrintende e verifica l’attività dei Referenti; accerta la tempestiva pubblicazione da parte di ciascun ufficio; assicura la completezza, la chiarezza e l’aggiornamento delle informazioni.

Il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza svolge l’attività di controllo sull’adempimento degli obblighi di pubblicazione, segnalando all’organo di indirizzo politico, al Nucleo di valutazione, all’Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all’ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione. A questo fine, l’adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicazione previsti dal decreto legislativo 33/2013 e dal Piano, sono oggetto di *controllo successivo di regolarità amministrativa* come normato dall’articolo 147-bis, commi 2 e 3, del TUEL e sulla base di modalità e tempistiche sancite dal *regolamento sui controlli interni* della Provincia di Teramo.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.A SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione viene presentato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione: organigramma; livelli di responsabilità organizzativa; assetto dotazionale dell'Ente.

Non si può preliminarmente prescindere dall'illustrazione del dibattito sulla sorte ed eventuale soppressione delle province, che dura in Italia da almeno una decina di anni, alimentato dalla convinzione, secondo cui molti dei problemi della finanza pubblica italiana avrebbero potuto essere risolti mediante la soppressione delle province e della spesa "inutile" da esse generata. E a tal proposito è sufficiente sottolineare che sul comparto della spesa locale (comprensiva di regioni, province e comuni) le province pesavano per solo il 4,5% circa contro il 22,8% dei comuni e il 72,7% delle regioni (dati studio Bocconi); ne conseguiva un risparmio pari a circa qualche centinaio di milioni, che sicuramente non avrebbe mutato la condizione finanziaria italiana.

Tali convinzioni, esacerbate dalla crisi finanziaria del 2011, furono alla base della formulazione nel corso degli anni 2011/2012 di norme volte alla soppressione delle Province (art. 15 del D.L. n.138/2011, abrogato già con la legge di conversione del decreto; commi 14 e ss. dell'art. 23 del D.L. n. 201/2011 - il c.d. "Salva Italia" - dichiarato illegittimo dalla Corte Costituzionale; D.L.n. 188/2012 mai convertito).

Solo nell'aprile 2014 la legge di riforma delle province fu definitivamente approvata. La riforma che, in sintesi, prevede una drastica riduzione delle competenze provinciali a favore di comuni e regioni e la conferma della natura di secondo grado degli organi di governo, con l'abolizione della giunta le cui competenze sono trasferite al Presidente, può essere compresa nella sua natura e nei suoi effetti solo all'interno del più ampio contesto rappresentato dalla proposta di riforma costituzionale, che muoveva in quei mesi i primi passi, e dalla successiva legge di stabilità per il 2015 (l.190/2014).

Sul primo versante, la legge n. 56/2014, cosiddetta Delrio, dichiara programmaticamente di porsi nel quadro della prossima riforma costituzionale che avrebbe dovuto prevedere la cancellazione delle province dalla carta costituzionale. I dubbi di legittimità costituzionale sulla legge vengono sciolti con la sentenza n. 50/2015 della Corte Costituzionale che dichiara la legittimità della legge Delrio.

Con riferimento alle Province, definite dal legislatore Enti di "Area Vasta", la cosiddetta legge Delrio ha dettato nuove regole circa gli organi, le modalità elettive, la forma di governo e le funzioni fondamentali.

In relazione alle funzioni del nuovo ente di area vasta, la legge le elenca come di seguito descritto:

a) pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;

b) pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;

c) programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale;

d) raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;

e) gestione dell'edilizia scolastica;

f) controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

Il successivo comma 86 afferma che le province esercitano altresì le seguenti ulteriori funzioni fondamentali:

a) cura dello sviluppo strategico del territorio e gestione di servizi in forma associata in base alle specificità del territorio medesimo;

b) cura delle relazioni istituzionali con province, province autonome, regioni, regioni a statuto speciale ed enti territoriali di altri Stati, con esse confinanti e il cui territorio abbia caratteristiche montane, anche stipulando accordi e convenzioni con gli enti predetti.

E al comma 88 *“La provincia può altresì, d'intesa con i comuni, esercitare le funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive”*.

Sul secondo versante, l'impatto della finanziaria 2015 è stato decisivo e ha pesato significativamente sul destino delle province; l'obbligo, previsto dal comma 418, di ridurre la spesa di un miliardo di euro nel 2015, due nel 2016 e tre nel 2017 risultò immediatamente insostenibile e molti enti, non tutti, sono riusciti a portare in equilibrio i bilanci di questi anni solo grazie a misure straordinarie introdotte con apposite norme (in particolare il DL n. 78/2016 e il DL n. 50/2017).

Inoltre la citata legge di stabilità per l'anno 2015 (art. 1, commi 421 e segg.) ha previsto a partire dal 01/01/2015 necessari adempimenti di rideterminazione della dotazione organica delle Province con riduzione della spesa di personale del 50% rispetto alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56, nonché di individuazione del personale da destinare a procedure di mobilità, da effettuarsi sulla base del decreto del Ministro per la semplificazione e la p.a. del 14/09/2015.

Nell'ambito del quadro normativo delineato, sono poi intervenute:

- la circolare n. 1 del 29 gennaio 2015 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro per gli affari regionali e le autonomie, avente ad oggetto: “Linee guida in

materia di attuazione delle disposizioni in materia di personale e di altri profili connessi al riordino delle funzioni delle province e delle città metropolitane. Articolo 1, commi da 418 a 430, della legge 23 dicembre 2014, n. 190”;

- la legge regionale Abruzzo n. 32 del 20/10/2015, recante “*Disposizioni per il riordino delle funzioni amministrative delle Province in attuazione della Legge n. 56/2014*”, che, in particolare, agli articoli 3 e 4, ha enucleato le funzioni oggetto di trasferimento alla Regione stessa e ai Comuni.

Allo stato attuale, quindi, la Provincia di Teramo continua ad esercitare, a fianco delle funzioni fondamentali, comprensive anche delle nuove funzioni e servizi ai Comuni, tra i quali rileva in particolare l'attività di Stazione Unica Appaltante – Centrale Unica di Committenza di Area Vasta (con la sospensione, sino al 30 giugno 2023, dell'applicazione dell'articolo 37, comma 4 del d.lgs. n. 50/2016, come modificato dall'art. 1, comma 1, lett. A) del D.L. n. 32/2019, convertito con modifc. dalla L. n. 55/2019 per i comuni non capoluogo di provincia) le seguenti funzioni amministrative:

- funzione di controllo degli impianti termici
- funzioni relative ai controlli della qualità del servizio di certificazione energetica.

Occorre precisare che, per quanto riguarda le funzioni di vigilanza e controllo connesse alle funzioni diverse da quelle fondamentali, la Regione si avvale del personale appartenente al Corpo e ai servizi di polizia provinciale come individuato nell'ambito degli accordi appositamente stipulati.

1. Organigramma dell'Ente

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione.

La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni dirigenziali. La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione.

Ai sensi del regolamento di organizzazione vigente (artt. 4 e ss.) il sistema organizzativo dell'Ente può articolarsi in: Aree, costituenti la Macrostruttura, Settori e Servizi costituenti unità organizzative di secondo livello e Uffici costituenti unità operative di base.

Le Aree formano la struttura organizzativa fondamentale dell'Ente di massima dimensione e si organizzano, di norma, in Settori, Servizi e Uffici. Esistono poi settori non incardinati in alcuna specifica Area e posti alle dirette dipendenze del Presidente: Il Corpo di Polizia Provinciale e l'ufficio di Supporto al Presidente

Le Aree sono individuate ed istituite nel numero e nella loro composizione con deliberazione del Presidente.

La responsabilità della struttura viene conferita al Dirigente con decreto del Presidente

I Settori vengono individuati ed istituiti nel numero e nella loro denominazione con deliberazione del Presidente, su proposta del Dirigente di Area. Tenuto conto della omogeneità o affinità delle materie, della complessità e del volume delle attività, dell'ampiezza dell'area di controllo del responsabile di settore, della quantità e qualità delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione, e al fine di contemperare le esigenze di funzionalità con quelle di economicità, il Dirigente può con propria determinazione modificare l'assetto dotazionale di ciascun Settore, allocandovi servizi e uffici secondo un criterio di migliore funzionalità. Il Settore può articolarsi in Servizi e Uffici. La responsabilità della struttura viene conferita con atto del Dirigente di riferimento.

Per progetti e/o obiettivi specifici di natura intersettoriale, o per presidiare attività, programmi o procedure di carattere generale che necessitano del coinvolgimento di Settori o Servizi appartenenti ad Aree diverse, il Presidente, su proposta del Segretario generale, può costituire uffici di progetto, gruppi di lavoro o reti di referenti interarea, a carattere temporaneo, individuandone i componenti, le risorse a disposizione e le relative responsabilità.

Attualmente l'ente è articolato nelle seguenti unità organizzative (come stabilito nella deliberazione del Presidente della Provincia n. 148 del 22/10/2021, come rettificata con deliberazione n. 165 del 23/11/2021, da ultimo modificata con deliberazione del Presidente n. 111 del 25/05/2022).

Organizzazione dell'Ente in Settori, Aree ed Unità organizzative:

Ufficio di Gabinetto (Ex art. 90 TUEL e art. 9 Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi)

Polizia Provinciale

Struttura di Supporto al Segretario Generale

- Settore Affari Generali -Supporto Giuridico alla Segreteria Generale
- Settore Servizi Informativi – Protocollo – Privacy- Web

Area 1

- Settore Società partecipate- Supporto al Presidente
- Settore Pari Opportunità Funzioni Relative al Servizio Civile - Funzioni non Fondamentali
- Settore Risorse Umane – Settore Giuridico ed Economico
- Settore Ufficio Stampa e Comunicazione

Area 2

- Settore Bilancio e programmazione – Gestione Contabile
- Settore- Ufficio Sanzioni Riscossione coattiva entrate proprie Concessioni Entrate tributarie

Area 3

- Settore 3.1 - I Centro di progettazione infrastrutture di viabilità Ponti – Viadotti – Sottopassi – Sicurezza e Catasto stradale - Trasporti Eccezionali
- Settore 3.2 - II Centro di progettazione infrastrutture di viabilità Supporto tecnico ai nuclei di manutenzione – RUP
- Settore 3.3 - I Nucleo Viabilità "Val Tordino – Val Vibrata"
- Settore 3.4 – II Nucleo Viabilità "Gran Sasso - Laga"
- Settore 3.5 - III Nucleo Viabilità "Vomano - Fino"
- Settore 3.6 - IV Nucleo Viabilità "Atri – Roseto
- Settore 3.7 - Servizi Amministrativi di Supporto ai Nuclei, al Settore 3.2 e ai RUP
- Settore 3.8 - Sicurezza sui luoghi di lavoro - Trasporti - Supporto Servizi Amministrativi al Settore 3.1
- Settore 3.9 - Servizi Amministrativi Espropri – Stime – Patrimonio
- Settore 3.10 – Pianificazione territorio Urbanistica – RUP Piste ciclopedonali - Politiche Comunitarie
- Settore 3.11 Valorizzazione e Tutela ambiente – Sub Ambito territoriale acqua e rifiuti

Area 4

- Settore 4.1 Centro di progettazione e gestione lavori su scuole ed edifici pubblici -RUP - Gestione calore – Impianti fotovoltaici.
- Settore 4.2 Centro di progettazione e manutenzione ordinaria e straordinaria su scuole ed edifici pubblici -RUP - Gestione operai e giardinieri - Servizi Amministrativi - Supporto ai centri di progettazione ed ai RUP. Dimensionamento scolastico – Gestione sinistri
- Settore 4.3 PNRR – Uscierato
- Settore 4.4 SUAP Ufficio Appalti Lavori Servizi e Forniture Centrale Unica di Committenza

Area 5

- Settore 5.1 “Servizi amministrativi di supporto all’Avvocatura –Gestione legale sinistri”
- Settore 5.2 “Avvocatura”

La Struttura di Supporto al Segretario generale e le Aree 1, 2, 3, 4 e 5 corrispondono a posizioni dirigenziali.

L’assetto direzionale è completato da n. 24 posizioni organizzative, così articolate:

Uffici di Staff – Polizia Provinciale: n. 1 Posizione organizzativa

Struttura di Staff al Segretario: n. 1 Posizione Organizzativa e n. 1 Alta Professionalità

Area 1: n. 4 Posizioni Organizzative e di n. 1 Alta Professionalità

Area 2: n. 2 Posizioni Organizzative

Area 3: n. 9 Posizioni Organizzative

Area 4: n. 3 Posizioni Organizzative

Area 5: n. 2 Alte Professionalità

Nel Regolamento di organizzazione sono definite le specifiche funzioni assegnate a ogni posizione dirigenziale e organizzativa previste.

Per la consultazione di dettaglio dell’attuale struttura organizzativa dell’Ente si rinvia al seguente link:

[organizzazione.](#)

2. Dotazione Organica al 31.12.2021

CATEGORIA	
A	1
B	46
B3	11
C	33
C (Tempo Determinato)	2
D	36
D (Tempo Determinato)	1
Dirigenti	2
Dirigenti (Tempo Determinato)	1
Segretario Generale	1
Totale	134

3.B SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

- Programmazione degli obiettivi per lo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (lavoro agile e telelavoro).

Nelle more dell'attuazione della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019 – 2021 che hanno disciplinato a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle “ Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche “, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in sede di Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n.281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso la Provincia di Teramo rimane regolato dalle disposizioni di cui alla normativa vigente.

3.C. SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Si ricorda, a riguardo, che la necessità di predisporre il “Piano Triennale del fabbisogno del personale” ed il “Piano Annuale del fabbisogno del personale” è stata ribadita anche dal Principio contabile n. 1, approvato dall'Osservatorio sulla finanza e la contabilità degli enti locali, che ne ha elevato il ruolo ad allegato al bilancio di previsione e che, sulla base delle regole dettate dal nuovo sistema di contabilità armonizzato, siamo in presenza di un documento che è parte integrante del DUP.

Occorre fare riferimento al nuovo testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, per come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, ed alle Linee Guida sulla programmazione del fabbisogno che, in attuazione delle citate disposizioni legislative, la Funzione Pubblica ha emanato e che sono applicabili a far data dal 25 settembre 2018, decorsi cioè 60 giorni dalla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

Giova precisare che le facoltà assunzionali di questo Ente sono state lungamente bloccate dalla Riforma DelRio (il comma 420 della legge di stabilità 2015 precludeva di fatto qualsiasi assunzione).

Solo a partire dall'art.1, comma 844, della L.205/2017 (che recita “*ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56*”) le facoltà assunzionali sono state ripristinate.

L'ATTUALE SITUAZIONE NORMATIVA CONTESTO NORMATIVO E VINCOLI ASSUNZIONALI

VISTE le seguenti disposizioni:

- art.39, c.1, L. 27 dicembre 1997, n.449 che recita:

“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n.482”;

- art.91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

“1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle

amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. (...).”;

- art.89, c.5, D.Lgs. n.267/2000 il quale stabilisce che: ”Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari.”;

- art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 e ss.mm.ii., che recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n.95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n.135,

garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

5. (...)

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”;

- art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 e ss.mm.ii., che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n.131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonchè i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”;

- art.33, commi 1 e 2, del D.Lgs n.165/2001 secondo il quale: “1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento

della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.”;

- art. 35 in materia di reclutamento di personale cui si fa espresso rinvio;

RILEVATO CHE:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con provvedimento pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.173 del 27/07/2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare, ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;
- l'art 22, c.1, D.Lgs. n.75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n.165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”;

VISTI i commi 557, 557 bis, e 557-quater dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte delle province e delle città metropolitane:

- comma 557 - *Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

a) [abrogato];

b) *razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*

c) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”;*

- comma 557 -bis - *Ai fini dell'applicazione della presente norma, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione continuata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'[articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#), nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;*

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

- l'art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni ed integrazioni, che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato delle province e delle città metropolitane consentendo, considerato il disposto del citato art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell'art. 14 -bis , comma 3, del citato decreto-legge n. 4 del 2019;

- il comma 5-sexies dell'articolo 3 del d.l. n.90 del 2014, come modificato dal decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni nella legge 28 marzo 2019, n. 26, recante: «Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni.» il quale stabilisce che *“Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”*;

VISTA la seguente normativa:

- la Legge 07/04/2014 n. 56 ha introdotto un profondo processo di modifica strutturale e funzionale dell'assetto istituzionale ed organizzativo delle Province, chiamate a svolgere le sole funzioni fondamentali di cui ai commi 85 e 86 dell'art. 1;
- la Legge 23/12/2014 n.190 (art. 1, commi 421 e segg.) ha previsto a partire dal 01/01/2015 necessari adempimenti di rideterminazione della dotazione organica delle Province con riduzione della spesa di personale del 50% rispetto alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56, nonché di individuazione del personale da destinare a procedure di mobilità, da effettuarsi sulla base del decreto del Ministro per la semplificazione e la p.a. del 14/09/2015;
- la circolare n. 1 del 29 gennaio 2015 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro per gli affari regionali e le autonomie ha dettato le “Linee guida in materia di attuazione delle disposizioni in materia di personale e di altri profili connessi al riordino delle funzioni delle province e delle città metropolitane. Articolo 1, commi da 418 a 430, della legge 23 dicembre 2014, n. 190”;

- la legge regionale Abruzzo n. 32 del 20/10/2015, recante “Disposizioni per il riordino delle funzioni amministrative delle Province in attuazione della Legge n. 56/2014”, agli articoli 3 e 4, ha enucleato le funzioni oggetto di trasferimento alla Regione stessa ed ai Comuni;
- il D. Lgs. 14 settembre 2015, n.150, attuativo della Legge 10 dicembre 2014, n. 183, ha dato avvio al processo di trasferimento alle Regioni delle funzioni in materia di mercato del lavoro, definendo, in particolare agli articoli 11 e 18, le funzioni e i compiti di competenza delle stesse e prevedendo che tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e ogni Regione e Provincia autonoma, venga sottoscritta una Convenzione finalizzata a regolare i rispettivi rapporti e obblighi in relazione alla gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive e che le Regioni garantiscano la funzionalità dei Centri per l'Impiego;
- la Deliberazione di Giunta Regionale n. 437 del 29/06/2018 ha disposto, con decorrenza dal 1/07/2018, il definitivo trasferimento in capo alla Regione Abruzzo delle competenze gestionali in materia di mercato del lavoro esercitate attraverso i Centri per l'Impiego;

VISTE le seguenti deliberazioni di questo Ente attuative del processo di riordino come sopra sommariamente descritto:

- la deliberazione del Presidente n. 74 del 04/03/2015 avente ad oggetto: “Art. 1, comma 421 L. n.190/2015 (legge di stabilità per l’anno 2015) - Attuazione delle disposizioni in materia di riduzione della dotazione organica delle province”, con la quale si è provveduto a dare atto di come, in attuazione del comma 421 della legge di stabilità per l’anno 2015 (L. n. 190 del 23/12/2014), la consistenza finanziaria della dotazione organica della Provincia di Teramo, ridotta in misura pari al 50% della spesa di personale fotografata alla data dell’8 aprile 2014 secondo la base di computo ed i criteri di cui alla Circolare n. 1/2015 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro per gli affari regionali e le autonomie, ammontasse ad € 6.516.444,30;
- la deliberazione del Presidente n. 435 del 31/10/2015 (di seguito modificata con ulteriori deliberazioni del Presidente n. 452 del 14/11/2015 e n. 485 del 28/11/2015), con la quale nel rispetto delle previsioni di cui al comma 423 della L. n. 190/2014 e quale primo stralcio del generale piano di riassetto organizzativo, economico, finanziario e patrimoniale della Provincia di Teramo, veniva adottata la riorganizzazione organica dell’Ente onde adeguarne la struttura alle previsioni di riduzione della spesa di personale di cui al comma 421 della L. n. 190/2014, come chiarite nella precedente deliberazione del Presidente n. 74 del 04/03/2014, nonché alle nuove funzioni fondamentali ed innovative di area vasta derivanti dalla legge 7 aprile 2014, n. 56 e nel rispetto di quanto disciplinato dalla legge regionale n. 32 del 20.10.2015;
- la deliberazione del Presidente della Provincia n. 436 del 31/10/2015 (di seguito modificata con atti n. 440 del 09/11/2015 e n. 452 del 14/11/2015), ai sensi del comma 422 della legge n. 190/2014,

tenuto conto del riordino delle funzioni di cui alla legge n.56/2014, della L.R. n. 32/2014, dei criteri definiti dall'Accordo siglato dall'Osservatorio Regionale sul Riordino delle Province in data 21/10/2015 e dei successivi accordi sindacali in ambito d'ente siglati in data 22/10/2015, per il comparto ed in data 28/10/2015 per la Dirigenza nonché delle mappature prodotte dai Dirigenti provinciali e ritualmente notificate ai dipendenti interessati, nonché alla luce della deliberazione presidenziale n.435 del 31/10/2015, recante l'approvazione, tra l'altro, dell'elenco del personale che rimaneva a carico della dotazione organica della Provincia;

- la deliberazione del Presidente n. 407 del 28.12.2016, avente ad oggetto “Legge 7 aprile 2014, n. 56: “Disposizione sulle città metropolitane, sulle Province, sulle unioni e fusioni di comuni” – Legge Regione Abruzzo n. 32/2015 recante: “Disposizioni per il riordino delle funzioni amministrative delle Province in attuazione della legge 56/2014”. Deliberazione di G.R. n.1054 del 19.12.2015 e Deliberazione di G.R. n. 144 del 4 marzo 2016. Provvedimenti.”;
- deliberazione del Presidente n. 123 del 10/05/2018, avente ad oggetto “Riorganizzazione macrostruttura dell'Ente - Funzioni fondamentali ai sensi della Legge 56/2014- Revoca Deliberazione del Presidente n. 51 del 16/03/2018 e nuova approvazione” ed i conseguenti decreti del Presidente anno 2018 di affidamento degli incarichi dirigenziali e la deliberazione del Presidente n. 191/2018 in ordine alla definizione dell'area e del valore delle posizioni organizzative;

la deliberazione del Presidente n. 63 del 18/03/2019, avente ad oggetto “Riorganizzazione macrostruttura dell'Ente - Funzioni fondamentali ai sensi della Legge 56/2014” ed i conseguenti decreti del Presidente anno 2019 di affidamento degli incarichi dirigenziali;

VISTA la Legge n. 205 del 27/12/2017 (Legge di Bilancio 2018), e in particolare:

- l'art.1, comma 844, che stabilisce che *“ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56”*;
- l' art.1, comma 845, che stabilisce che *“a decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844 e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I-II e III. Per le restanti province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente e' fissata al 25 per cento. E' consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di*

personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190";

- l'art.1, comma 846, con cui sono stati abrogati i precetti normativi recanti divieti e limiti assunzionali e di spesa per le Province e precisamente il comma 9 dell'articolo 16 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, le lettere da c) a g) del comma 420 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, nonché il comma 5 dell'articolo 22 del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;

VISTA la delibera di Consiglio Provinciale n.1 del 12/02/2019, con la quale è stato adottato il Piano di Riassetto organizzativo della Provincia di Teramo;

VISTO l'art.33 del d.l. 30 aprile 2019, n.34 (convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58) che, come modificato dall'art.17 del d.l. 30 dicembre 2019 n.162 (convertito dalla l. 28 febbraio 2020, n. 8) al comma 1 bis, dispone che: *“a decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore ai cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn-over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. [...]”*; inoltre, il successivo comma 1 ter, (introdotto dall'art. 7 del d.l. 162/2019 convertito con modificazioni dalla l. n. 8/2020), ha poi previsto l'abrogazione dell'art. 1, comma 421, della l. n.190/2014 che regolava le precedenti condizioni e limiti di assunzione;

Dalla nuova disciplina discende il superamento della regola del turn-over come da ultimo definito dalla Legge di Bilancio 2018 (n. 205/2017 – art.1 comma 845) e l'introduzione della regola della sostenibilità finanziaria per la quale la capacità assunzionale è determinata in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti;

VISTO il recente Decreto Ministeriale attuativo in data 11/1/2022 recante *“Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane.”* il quale:

- all'art.2 definisce gli elementi costituenti la spesa del personale (impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato), nonché le entrate correnti confluenti nel calcolo della media degli accertamenti di competenza, depurata del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato (entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati);
- all'art.3 prevede la suddivisione delle province in 5 fasce demografiche;
- all'art.4 individua i valori soglia, per fascia demografica, del rapporto della spesa del personale delle province rispetto alle entrate correnti, entro i quali è possibile procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato qualora collocate al di sotto del medesimo valore di soglia;
- all'art.5 prevede in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, indica le percentuali massime annuali di incremento della spesa del personale registrata nel 2019, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4.

LA VERIFICA DEI REQUISITI E DEI VINCOLI

DATO ATTO che a termini dell'art. 57, comma 3 -septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n.104, convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020 n. 126, secondo cui a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del detto decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1 -bis e 2 dell'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente;

CONSIDERATO che ai fini del rispetto dei limiti previsti dalla predetta normativa vigente in materia di facoltà assunzionali di personale, la Provincia di Teramo:

- A. risulta, avere alla data del 31/12/2020 una popolazione residente al 1/1/2021 pari a n.301.104 unità (Fonte: sito istat - dati);
- B. in relazione alle fasce demografiche, si colloca nella fascia demografica di cui alla lett. b) 250.000-349.999 abitanti dell'art. 3 richiamato DM e, dunque, nel valore soglia pari al 19,1% di cui all'art. 4 comma 1 lett. b) medesimo DM;
- C. la media delle entrate correnti relative al triennio 2019-2021 al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità ammonta ad €. 36.578.841,62 come da seguente prospetto:

ACCERTAMENTI DI COMPETENZA ENTRATE CORRENTI	2021	2020	2019	FCDE ultimo bilancio di previsione considerato anno 2021	media	CALCOLO
tit. 1	26.538.246,52	22.432.145,60	25.580.751,97			
tit. 2	7.588.704,68	10.833.928,72	5.042.337,49			
tit. 3	3.164.532,21	2.878.561,89	6.076.814,55			
	37.291.483,41	36.144.636,21	36.699.904,01	399.498,76	36.578.841,62	36.578.841,62

ed il seguente limite di spesa ammonta ad €. 6.986.558,75 come da tabella che segue:

VALORE SOGLIA % art.4 - secondo fascia demografica		
%	ENTRATE CORRENTI	LIMITE SPESA ANNO
19,1	36.578.841,62	6.986.558,75

- D. la spesa del personale determinata secondo le indicazioni del DM 11/1/2022 dell'ultimo rendiconto approvato (2021) ammonta ad €. 5.805.924,31 come da seguente prospetto:

SPESA DEL PERSONALE (ultimo rendiconto approvato)	impegni competenza al LORDO ONERI RIFLESSI al netto di IRAP
	impegni competenza

IMPEGNI DEFINITIVI spesa del personale (macroaggregato BPDAP U.1.01.00.00.000 e codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999 come da Circolare del Dipartimento Funzione Pubblica 13 maggio 2020) comprensivi di IRAP				6.638.530,42
art.57 comma 3-septies D.L. 104/2020 (spese etero-finanziate)				-173.367,53
assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (art.1, comma 1, D.L. n.80/2021)				0,00
stabilizzazione del personale ex LSU/LPU (art.1, comma 495, L. Bilancio n.160/2019 e DPCM 28.12.2020)				0,00
polizia provinciale - vigili in avvalimento				-109.157,20
compensi avvocatura a carico di terzi				-50.379,53
incentivi funzioni tecniche				-200.000,00
ordine pubblico da Prefettura				-2.321,89
TOTALE				6.103.304,27
IRAP				
impegni definitivi				327.318,70
IRAP 2021 esclusa dal calcolo (SISMA - vigili avvalimento. - incentivi progettazione - amministratori)				-29.938,74
IRAP da detrarre				297.379,96

TOTALE spesa personale base di calcolo art.2, comma 1, lett. a)	5.805.924,31
--	---------------------

- E. l'incidenza della spesa del personale 2021 rispetto alla media delle entrate correnti 2019-2021 al netto del FCDE è pari al 15,87% ($5.805.924,31/36.578.841,62*100$) e, quindi è inferiore al valore soglia previsto dall'art. 4 del DM in parola;
- F. il margine assunzionale di cui all'art. 4 si determina in €1.180.634,44

LIMITE SPESA ANNO	SPESA PERSONALE 2021	margine assunzionale
6.986.558,75	5.805.924,31	1.180.634,44

- G. la capacità assunzionale dell'Ente sulla base delle previsioni dell'art.5 del DM 11/1/2022, è determinata come segue:

“In fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 le province e le città metropolitane di cui all'art. 4, comma 3, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui dall'art. 4, commi 1 e 2”, come da tabelle che seguono:

SPESA DEL PERSONALE REGISTRATA NEL 2019

SPESA DEL PERSONALE (da rendiconto approvato)	impegni competenza al LORDO ONERI RIFLESSI al netto di IRAP
	impegni competenza
IMPEGNI DEFINITIVI spesa del personale	7.636.385,16
art.57 comma 3-septies D.L. 104/2020 (spese etero- finanziate) -- EMOLUMENTI	-87.476,30

art.57 comma 3-septies D.L. 104/2020 (spese etero-finanziate) - ONERI				-25.088,20
assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (art.1, comma 1, D.L. n.80/2021)				0,00
stabilizzazione del personale ex LSU/LPU (art.1, comma 495, L. Bilancio n.160/2019 e DPCM 28.12.2020)				0,00
polizia provinciale - vigili in avvalimento				-152.987,22
incentivi avvocatura				-189.499,91
incentivi funzioni tecniche				-452.800,43
ordine pubblico da Prefettura				-5.200,00
TOTALE				6.723.333,10
IRAP				
impegni definitivi				485.353,65
IRAP 2020 esclusa dal calcolo (SISMA – compensi avvocatura – vigili avvalimento. -incentivi progettazione - amministratori)				-65.534,15
IRAP da detrarre				419.819,50
TOTALE spesa personale base di calcolo art.2, comma 1, lett. a)				6.303.513,60

In fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024			
Art. 5. Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio			
assunzioni a tempo indeterminato			
	percentuale incremento	spesa personale 2019	LIMITE TEORICO DI INCREMENTO ANNUALE
anno 2022	22% del 2019	6.303.513,60	1.386.772,99
anno 2023	24% del 2019	6.303.513,60	1.512.843,26
anno 2024	25% del 2019	6.303.513,60	1.575.878,40

DATO ATTO che ai fini del riscontro del rispetto dei vincoli di cui ai commi 557 e 557-bis della legge 296/2006 con riferimento al triennio al 2022-2024, si riporta la seguente tabella relativa alla spesa 2011/2013 (rif. delibera n.80 del 06.05.2020):

		Impegnata media anni 2011/2013	
Voci da sommare			
Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	(+)	10.789.670,00	9.910.432,05
Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni	(+)	74.000,00	557.618,75
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	(+)	17.168,00	71,59
Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuta	(+)	0,00	0,00
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000	(+)	0,00	0,00
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art.	(+)	0,00	61.453,64

110, commi 1 e 2 D.Lgs. n. 267/2000			
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro	(+)	0,00	0,00
Spese per il lavoro accessorio	(+)	0,00	0,00
Spese per il personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e/o organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	(+)	0,00	0,00
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	(+)	3.079.564,00	2.587.609,00
IRAP	(+)	870.087,00	852.310,00
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	(+)	307.186,00	252.521,68
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	(+)	0,00	0,00
Altre spese (<i>compensi avvocatura e rimborso spese legali ai dipendenti</i>)	(+)	0,00	0,00
Spese sostenute in deroga al limite di spesa (art. 3 comma 120)	(+)	0,00	0,00
TOTALE VOCI DA SOMMARE (A)	(=)	15.137.675,00	14.222.016,71
Voci da detrarre			
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	(-)	0,00	339.648,48
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale	(-)	0,00	113.577,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni (se imputati all'interv. 01 spesa)	(-)	55.641,00	56.929,83
Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate	(-)	441.837,62	0,00
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	(-)	0,00	0,00
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	(-)	617.608,42	685.905,25

Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	(-)	0,00	0,00
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione del codice della strada	(-)	0,00	0,00
Incentivi per le funzioni tecniche	(-)	270.000,00	350.000,00
Incentivi per il recupero ICI	(-)		
Diritti di rogito	(-)	33.000,00	58.352,84
Compensi avvocati dell'Ente ex art. 37 CCNL Area Dirigenza e art. 27 CCNL Comparto Enti Locali			
TOTALE VOCI DA DETRARRE (B)	(=)	1.418.087,04	1.604.413,40
TOTALE SPESA DI PERSONALE	(A-B)	13.719.587,96	12.617.603,31

nonché i dati relativi alla previsione della spesa del personale per gli anni 2022, 2023 e 2024:

	2022	2023	2024
Totale spese di personale	2.273.410,05	7.110.401,55	6.871.988,33

CONSIDERATO, inoltre, che la vigente normativa prevede, che dall'anno 2021 possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, gli Enti che:

1. abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1- quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
2. abbiano conseguito un saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nell'annualità precedente (art. 9, co. 1 L. 243/2012, art. 1, co. 720 e 723 lett. e L. 208/2015);
3. abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;
4. rispettino l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);

5. abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267) e avere trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica il programma del fabbisogno del personale;
6. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
7. abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
8. rispettino gli obblighi in materia di certificazione dei crediti di cui all'articolo 9, comma 3bis del D.L. n. 185/2008 (convertito con modificazioni dalla legge 28/01/2009 n. 2) come modificato dall'art. 27 del D.L. n. 66/2014;
9. non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000, cd testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

DATO ATTO che:

con riferimento al punto 1):

- la Provincia di Teramo con deliberazione di Consiglio Provinciale n.33 dell'11/8/2022 ha approvato il Bilancio di Previsione 2022/2024 con relativi allegati eseguendo i relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche nei termini di legge;
- la Provincia di Teramo ha approvato il Rendiconto di gestione 2021 con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 24 del 28/7/2022;
- la Provincia di Teramo ha approvato il Bilancio consolidato 2021 con deliberazione di Consiglio Provinciale n.38 del 29/9/2022 con i conseguenti relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche nei termini di legge;

con riferimento al punto 2)

- a decorrere dal 2019 gli Enti si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo, che è stato rispettato;

con riferimento al punto 3)

- la Provincia di Teramo ha adottato il Piano della Performance, giusta deliberazione del Presidente della Provincia n. 146 del 22/10/2021 ed aggiornamento del Piano con successiva deliberazione n.190 del 15/12/2021 e con deliberazione del Presidente della Provincia n. 201 del 20/10/2022 ha adottato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2022/2024 - Piano della Performance 2022 – 2024;

con riferimento al precedente punto 4)

- la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista gli anni 2022- 2023 – 2024 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come da tabella sopra riportata;

con riferimento al precedente punto 5)

- il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, è stato approvato con deliberazione del Presidente della Provincia n. 55 del 06/05/2021 ed è stato integrato/rettificato con le delibere del Presidente della Provincia n. 68/2021 e n. 167/2021;
- il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, è stato approvato con deliberazione del Presidente della Provincia n. 52 del 31/3/2022;

relativamente al precedente punto 6)

- la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata con deliberazione del Presidente n.24 del 22/02/2022, ha evidenziato - come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Dirigenti dell'Ente agli atti dell'Ufficio – che presso la Provincia di Teramo non risultano eccedenze di personale;

relativamente al punto 7)

- la Provincia di Teramo ha approvato con deliberazione del Presidente della Provincia n. 21 del 28/01/2020 il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2019/2021 e aggiornamento anno 2021 con deliberazione del presidente n. 103 del 29/7/2021, nonché con deliberazione del Presidente della Provincia n. 80 del 5/5/2022 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024;

con riferimento al punto 8)

- la Provincia ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 9, comma 3bis del D.L. n. 185/2008 (convertito con modificazioni dalla legge 28/01/2009 n. 2) come modificato dall'art. 27 del D.L. n. 66/2014;

con riferimento al punto 9)

- la Provincia non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art.242 del D.Lgs. n. 267/2000, cd testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D.Lgs. n. 267/2000, come attestato con la delibera di Consiglio Provinciale n.24 del 28/7/2022 avente ad oggetto “AREA 2 – Approvazione del rendiconto della Gestione per l'Esercizio 2021 ai sensi dell'art. 227 del D.Lgs. Nr. 267/000”;

Conclusa l'analisi preventiva delle informazioni necessarie per la costruzione del programma, nella parte che segue si procede a presentare il programma delle assunzioni 2022/2024 e annuale 2022.

A tal fine si precisa che il Piano Triennale del fabbisogno di personale è stato realizzato richiedendo a ciascun dirigente o apicale per i settori non incardinati in Aree, le figure professionali di cui necessitano. Nella Conferenza dell'8.11.2022, come riportato nel relativo verbale, inoltre, hanno rappresentato la necessità di integrare il personale dell'Ente con la massima tempestività possibile con ulteriori professionalità ed unità lavorative, oltre alle procedure di reclutamento già in corso di svolgimento, derivanti dal Piano triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 e annuale 2022 approvato con la Deliberazione del Presidente della Provincia n. 52 del 31/3/2022.

Dette richieste sono state oggetto di attenzione e valutazione da parte degli organi competenti al fine di contemperare le richieste degli uffici con i limiti previsti dalle normative vigenti anche avendo riguardo alle risorse disponibili.

Il risultato complessivo è sintetizzato in apposite tabelle in cui vengono presentate separatamente le assunzioni previste per l'anno 2022 e per l'anno 2023, mentre si dà atto che per l'anno 2024 non si prevedono assunzioni, riservandosi eventuali successive modifiche/integrazioni.

Le tabelle sintetizzano il numero, il profilo e le modalità di assunzione delle varie figure riportando anche il costo complessivo da sostenere.

Nella individuazione delle assunzioni la Provincia tiene conto del riordino delle attribuzioni effettuato dalla Legge 56/2014 e L.R. Abruzzo 32/2015.

Per la visualizzazione delle dette tabelle e per la consultazione degli atti di approvazione, si rimanda al Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024, come approvato con deliberazione del Presidente della Provincia n. 52 del 31/03/2022 e modificato con successiva deliberazione del Presidente n. 217 del 15/11/2022 al seguente link - [Piano triennale del fabbisogno del personale 2022 – 2024](#)

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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

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

L'elaborazione di questo PIAO rappresenta una versione pilota, in quanto è avvenuta in fine d'anno e tutti i documenti di programmazione sono già stati adottati, per cui l'Amministrazione prevede per l'anno 2022 una modalità di monitoraggio ibrida, costituita dagli attuali strumenti di rendicontazione della Provincia di Teramo.

Si precisa che l'Ente prevede di sviluppare per le prossime adozioni del PIAO un sistema di monitoraggio integrato che sfoci nella redazione di una Relazione olistica annuale, utile a rendicontare una programmazione sinergica degli ambiti previsti.