

Sommario

| | |
|---|----|
| PREMESSA | 7 |
| SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE | 7 |
| SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE | 8 |
| Sottosezione di programmazione <i>Valore pubblico</i> | 8 |
| Sottosezione di programmazione <i>Performance</i> | 56 |
| Sottosezione di programmazione <i>Rischi corruttivi e trasparenza</i> | 57 |

INDICE

PARTE I

Il Piano Triennale di prevenzione della

corruzione e della Trasparenza

1. Premessa

2. Analisi del contesto esterno

3. Analisi contesto interno

4. Esiti monitoraggio anno 2022

PARTE II

OBIETTIVI STRATEGICI

5. Quadro normativo

6. Obiettivi strategici anticorruzione e trasparenza

PARTE III

ORGANI DI INDIRIZZO, ORGANI TECNICI,

ORGANISMI DI CONTROLLO E PERSONALE

7. Soggetti

8. Il Consiglio Provinciale ed il Presidente della Provincia: funzioni

9. Autonomia ed imparzialità e sostituzione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

10. Struttura di supporto al RPCT e referenti

11. Le competenze del RPCT

12. I poteri del RPCT

13. Potere di riesame A.N.A.C.

14. Il RASA

15. Dirigenti: compiti e responsabilità

16. Dirigenti: Ulteriori obblighi e comunicazioni

17 . Organismo Indipendente di Valutazione e Controllo di Gestione

18. Organo di Revisione Economico - Finanziario

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

20. Dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione

PARTE IV

LA GESTIONE DEL RISCHIO

21. Principi per la gestione del rischio

22. Fasi per la gestione del rischio

23. La mappatura delle aree, dei processi e dei procedimenti a rischio

PARTE V

MISURE GENERALI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

24. Azioni e misure finalizzate alla prevenzione della corruzione

25. Predisposizione, aggiornamento ed attuazione del P.T.T.I

26. Formazione in tema di prevenzione della corruzione

- 27. Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione**
- 28. Predisposizione, aggiornamento ed attuazione del Codice di Comportamento dell'Ente**
- 29. Misure comuni alle aree di rischio: le inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi e di conflitto di interesse**
- 30. Misure comuni alle aree di rischio: ulteriori misure generali e specifiche**

PARTE VI

ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA NELLE SOCIETÀ ED ENTI DI DIRITTO PRIVATO CONTROLLATI E PARTECIPATI

- 31. Misure Specifiche**
- 32. Attività di vigilanza dell'RPTCT**

PARTE VII

MISURE SPECIFICHE DELL'AREA AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE

- 33. Patti di integrità**
- 34. Misure specifiche nell'area "Affidamento di lavori, servizi e forniture"**

PARTE VIII

MODALITÀ DI PREVENZIONE ED ATTUAZIONE PER GLI ANNI 2020-2022

- 35. Controlli anticorruzione**
- 36. Il Whistleblower: il dipendente che segnala illeciti**
- 37. Tutela del whistleblower**
- 38. Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower**
- 39. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile**

PARTE IX

SINERGIE E COLLABORAZIONI

Misure di prevenzione del riciclaggio e contrasto della corruzione

40. Il Gestore delle Segnalazioni antiriciclaggio

41. Nomina incaricati

42. Struttura di supporto al Gestore delle Segnalazioni antiriciclaggio

43. Procedimento di segnalazione

44. Formazione in tema di antiriciclaggio

45. Dovere di riservatezza

PARTE X

SEZIONE TRASPARENZA

46. Obiettivi trasparenza

47. Finalità e Performance

PARTE XI

ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI DELL'AMMINISTRAZIONE

48. Il referente per la trasparenza

49. L'Ufficio per la trasparenza

50. Le attestazioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione

51. Compiti e responsabilità dei dirigenti

52. Risorse dedicate

PARTE XII

PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA

53. La Pubblicazione dei dati

54. Interventi organizzativi per la trasparenza

55. Standard di comunicazione – Qualità delle informazioni

56. Individuazione e integrazione dati da pubblicare

57. Dati ulteriori

PARTE XIII

PROGRAMMAZIONE ATTIVITA' TRASPARENZA TRIENNIO 2021 - 2023

58. Misure integrative e tempi di attuazione

59. Ulteriori iniziative per la trasparenza e l'integrità

60. Le principali novità

PARTE XIV

IL DIRITTO D'ACCESSO

61. Accesso civico e accesso generalizzato

62. Responsabili accesso civico e generalizzato

63. Registro degli accessi

64. Controlli e Responsabilità

65. Esito dell'accesso civico per l'anno 2020

SEZIONE III

PARTE XV

PIANO DI MONITORAGGIO ANNUALE

66. Il processo di prevenzione e contrasto alla corruzione: monitoraggio e riesame delle singole misure

67. Processi e attività di monitoraggio

68. Periodicità delle verifiche

69. Modalità di svolgimento delle verifiche in materia di trasparenza

70. Misura Trasparenza: attività di controllo e monitoraggio dell'RPCT

71. Modalità di svolgimento della verifica in materia di anticorruzione

72. Strumenti di verifica dell'efficacia delle iniziative e nuove misure

73. Meccanismo di controllo e di monitoraggio

74. Profili di responsabilità

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO146

Sottosezione di programmazione *Struttura organizzativa*146

Sottosezione di programmazione *Organizzazione del lavoro agile*146

Sottosezione di programmazione *Piano triennale dei fabbisogni di personale*169

SEZIONE 4. MONITORAGGIO188

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) della Provincia di Barletta Andria Trani viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli 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 delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il Piano ha, pertanto, l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui è tenuta l'Amministrazione nell'intento di creare un piano unico di governance.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione graduale dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 della Provincia di Barletta Andria Trani, fornisce una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

In fase di prima applicazione, il PIAO 2022 – 24, recepisce gli strumenti di programmazione 2022 – 2024 già approvati dall'Ente e segnatamente:

1. la Delibera del Presidente della Provincia n. 22 del 22.04.2022 avente ad oggetto "*Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024.*" (all. n. 2);
2. la delibera del Presidente n. 43 del 4.07.2022, avente ad oggetto la "*Pianificazione del Fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024 e corrispondente Piano Annuale delle Assunzioni – anno 2022. Rideterminazione dotazione organica. Indirizzi e Direttive. D.u.p. 2022/2024 e Bilancio di previsione*" (all. n. 3);
3. la deliberazione del Consiglio Provinciale n. 28 del 12.07.2022 relativa all'adozione e approvazione definitiva del Documento Unico di Programmazione 2022-2024 (all. n. 4);
4. le delibere di Presidente n. 46 del 14.07.2022 e n. 51 del 28.07.22 di approvazione e variazione del Piano della Performance/PEG della Provincia 2022 -24 (all. n. 5);
5. la delibera del Presidente della Provincia n. 53 del 9 agosto 2022 di adozione del "*Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024, per la realizzazione delle Pari Opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini - D. Lgs. n. 198/2006*"(all. n. 6);

Nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

| | |
|---------------------------------|------------------------------------|
| Amministrazione pubblica | Provincia di Barletta Andria Trani |
| Indirizzo | Piazza Pio IX |

| | |
|-------------------|--|
| Pec | segreteria generale@cert.provincia.bt.it |
| P.IVA/C.F. | 06931240722 |
| Sito web | www.provincia.bt.it |

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione: *Valore pubblico*

In questa sottosezione, l'Amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all'amministrazione da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione.

La mission, la vision ed i valori dell'Ente sono stati definiti dall'Amministrazione attraverso l'adozione delle linee programmatiche concernenti le azioni ed i progetti che si sono intesi realizzare nel corso degli anni a partire dal programma di mandato del Presidente. In tale ottica, con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 36 del 29.11.2019 recante "Linee Programmatiche 2019-2023. Approvazione", sono state approvate le nuove linee programmatiche di mandato del Presidente sintetizzate al paragrafo 6 del Piano della Performance approvato con delibere di Presidente n. 46 del 14.07.2022 e n. 51 del 28.07.22 (all. n. 5). Le linee programmatiche, pur ponendosi in continuità con l'operato della precedente amministrazione, prendono le mosse da una nuova vision dell'Ente chiamato a rimodellarsi ed a ristrutturarsi secondo logiche ordinamentali e istituzionali nuove, tenendo conto di un pacchetto, certamente più ristretto ma non meno significativo, di competenze.

Tali linee, delineate sulla base delle previsioni della più volte richiamata legge n. 56/14, costituiscono, nell'ambito di un percorso di pianificazione strategica, il principale atto di indirizzo delle attività di governo dell'Ente e, conseguentemente, l'impegno assunto nei confronti della comunità di tutti i cittadini.

Dette linee sono individuano n. cinque Aree strategiche nelle quali orientare l'azione amministrativa, di seguito riportate:

Area Strategica 1 – Organizzazione del personale – Anticorruzione e Trasparenza – Gestione del Patrimonio (Missione D.U.P. 01)

Settori interessati: Servizio Segreteria Generale Anticorruzione Trasparenza e Controlli, Settore I e Settore III – Settore V

Attraverso le attività inerenti le funzioni di amministrazione generale, a supporto del funzionamento di strutture e servizi nel medio – lungo termine, l'obiettivo è quello di ottenere un miglioramento della performance organizzativa dell'Ente. A tal fine, dovrà definirsi una riorganizzazione interna in grado di garantire efficienza e flessibilità all'attività amministrativa, individuando come priorità assolute la pianificazione e la gestione delle funzioni fondamentali e delegate, al fine di garantire migliori servizi ai cittadini e al territorio. In questo contesto la prevenzione della corruzione e dell'illegalità costituisce un obiettivo strategico del RPCT che investe l'intera struttura organizzativa e tutti i processi decisionali dell'ente, attraverso l'elaborazione e l'attuazione di misure di prevenzione, indicate nel PTPC, in tema di anticorruzione e trasparenza. Tale area – in linea con le linee programmatiche di mandato del Presidente – si pone l'obiettivo

di far ritornare la Provincia ad essere protagonista all'interno del proprio territorio. Tale area strategica si colloca all'interno delle linee di mandato del Presidente della Provincia "Organizzazione del Personale" dove si legge che l'obiettivo è quello di rideterminare l'organizzazione dell'Ente con una struttura più snella e che si occupi esclusivamente delle funzioni attribuite dalla legge, attraverso l'indizione di nuovi concorsi pubblici e rafforzando le misure anticorruzione e trasparenza. Strategica è, infine, una gestione produttiva del patrimonio dell'Ente con la rivisitazione dell'utilità e congruità dei fitti passivi; una maggiore produttività delle locazioni attive e dell'utilizzo di terzi di beni dell'Ente. Le acquisizioni, le alienazioni, le locazioni attive e passive e le concessioni di utilizzo dei beni di proprietà dell'ente dovranno essere riviste alla luce di questo indirizzo strategico.

Area Strategica 2 -Ordine pubblico e sicurezza sulle strade (Missione D.U.P. 03 - 10 - 11).

Settori interessati: Settore V, Settore VI e Servizio Polizia Provinciale e Protezione Civile

Tale area mira a garantire l'organizzazione territoriale delle risorse ispirata a criteri di diversità e riequilibrio delle aree territoriali intese come infrastrutture, trasporti, viabilità nonché a garantire l'ordine pubblico e la sicurezza. Invero, il programma politico dell'Amministrazione provinciale ha per obiettivo principale quello del controllo stradale del proprio territorio, inteso sia come manutenzione delle infrastrutture e sia come rafforzamento della struttura organizzativa provinciale di Protezione Civile, in linea con la linea di mandato denominata "Trasporti – strade".

Il sistema delle strade provinciali conta su circa 600 km di estensione complessiva, che garantisce lo scorrimento a livello locale dei flussi di mobilità, compresi quelli provenienti dalle interconnessioni con le grandi infrastrutture di viabilità. La manutenzione della rete viaria provinciale ed il costante miglioramento delle condizioni di sicurezza rappresentano un'esigenza fondamentale sia per la mobilità interna che per l'accesso dall'esterno. La rete viabilistica provinciale necessita di manutenzione ordinarie e straordinarie che stanno sempre più diventando difficoltose da realizzarsi per l'ente, causa i notevoli prelievi dalle entrate proprie a cui, ogni anno, sono sottoposte le Province. Il reperimento di risorse per la manutenzione straordinaria delle pavimentazioni stradali e per il mantenimento di funzionalità di ponti e viadotti della rete di competenza resta un tema fondamentale per mantenere e garantire l'economia e la produttività del nostro territorio. L'obiettivo è quello di continuare ad investire sulla viabilità sostenibile, sulle infrastrutture non solo per i cittadini ma anche per rendere il territorio appetibile per gli investitori.

Area Strategica 3 - Edilizia Scolastica (Missione D.U.P. 084 – POP 0405)

Settori interessati: Settore IV

Tale area strategica corrisponde alla linea di mandato del Presidente denominata "Edilizia scolastica".

Tra le funzioni fondamentali che competono alla Provincia vi è, infatti, la gestione degli edifici utilizzati per l'istruzione secondaria di secondo grado. I tagli applicati dallo Stato negli ultimi anni hanno comportato una insufficiente manutenzione gli edifici esistenti rispetto agli standard qualitativi necessari. L'obiettivo principale sarà quello di avviare una vasta opera di risanamento e adeguamento degli edifici scolastici per l'incolumità e il benessere degli studenti. Si punterà anche "all'innovazione, per offrire ambienti sempre più sicuri, moderni e autosufficienti dal punto di vista energetico e ad emissioni zero. Sull'edilizia scolastica l'obiettivo sarà anche quello di procedere secondo una programmazione degli interventi evitando il continuo ricorrere alle somme urgenze. Inoltre, l'azione amministrativa sarà sempre più orientata al risparmio energetico negli edifici, scolastici e non, di proprietà dell'ente.

Area Strategica 4: Assetto, pianificazione, valorizzazione del territorio e sostenibilità Ambientale (Missione D.U.P. 09)

Settori interessati: Settore II

Tale obiettivo mira alla elevazione della qualità di vita dei cittadini attraverso la riduzione dell'inquinamento, la prevenzione dei rischi, la tutela dell'ambiente, la gestione ottimale dei rifiuti; l'efficienza nei consumi di energia e la promozione delle fonti rinnovabili. L'intento è quello di dotare il territorio di uno strumento di programmazione in materia ambientale e individuare le risorse finanziarie tese a garantire interventi sul territorio funzionali ad un miglioramento degli habitat naturali e al recupero di aree degradate e/o inquinate, da destinare alla loro ordinaria fruizione. La mission è, altresì, quella di porre in essere un monitoraggio ambientale del territorio mediante il coinvolgimento di Enti di ricerca e Organismi pubblici di controllo (ARPA - Polizia Provinciale - Corpo Forestale dello Stato) nonché di promuovere presso i Comuni la diffusione di buone pratiche ambientali - anche attraverso interventi sul territorio finalizzati al recupero di aree degradate (urbane ed extraurbane) - partecipando ad eventuali bandi regionali e/o comunitari per reperire risorse tese alla realizzazione di progetti sperimentali. Il tutto favorendo pratiche di risparmio energetico e lo sviluppo di fonti rinnovabili.

Tale area strategica risponde alle linee di mandato del Presidente " Ambiente – Parco – Contratto di Fiume" L'Ente svolge, infatti, importanti funzioni di conservazione, tutela e valorizzazione delle risorse idriche ed energetiche, gestione di aree protette, pianificazione e controllo dello smaltimento dei rifiuti e in materia di cave, bonifiche siti contaminati, autorizzazioni ambientali. Le azioni in questo campo dovranno essere tese a riconoscere il nostro territorio come una "risorsa". La pianificazione territoriale è un'altra delle importanti funzioni attribuite alla Provincia dalla c.d legge "Del Rio". Nell'ottica di un minor consumo del suolo, la pianificazione territoriale riveste un ruolo decisivo nella programmazione strategica di tutto il territorio provinciale, infatti da essa discendono i piani di settore (es. Cave, rifiuti) ed anche le pianificazioni comunali. In generale, anche per gli aspetti che riguardano la fragilità del territorio, va ripresa la cultura della prevenzione in luogo della gestione continua dell'emergenza. Prevenzione, tutela, controllo del territorio: queste le parole chiave che devono impegnare la Provincia in azioni di controllo e sorveglianza ambientale sul territorio. Altro aspetto ugualmente importante è la composizione a livello sovracomunale del quadro urbanistico, in particolare nelle aree a confine tra i diversi comuni. Occorre, ad esempio in questo caso, imparare a pensare oltre i confini della singola municipalità, individuando rischi ed opportunità non più solo dentro i confini comunali ma a livello sovracomunale e quindi bisogna ripartire dagli strumenti che la provincia ha approvato in questi anni come il " Piano Territorio di Coordinamento" uno strumento fondamentale ad uso del territorio. In generale, anche per gli aspetti che riguardano la fragilità del territorio, va ripresa la cultura della prevenzione in luogo della gestione continua dell'emergenza. La valorizzazione del Nostro Patrimonio ambientale è un obiettivo imprescindibile, La valorizzazione del " Parco dell'Ofanto" , l'attuazione del " Contratto di Fiume" rimangono punti salienti e qualificanti del mio Mandato. Prevenzione, tutela, controllo del territorio.

Area Strategica 5: - Istruzione e diritto allo studio - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali – Sport e Turismo (Missione D.U.P. 05 – 06)

Settori interessati: Settore I

L' Obiettivo è collegare il dimensionamento scolastico alla realtà produttiva e culturale del territorio, coinvolgendo le organizzazioni datoriali e i sindacati per una valutazione più appropriata sulle scelte di nuovi indirizzi scolastici.

L'obiettivo è anche quello di rafforzare il ruolo della Provincia nel coordinamento delle iniziative tese alla valorizzazione culturale e turistica del territorio nonché le politiche di sviluppo giovanili attraverso la rifunionalizzazione delle palestre e delle attrezzature sportive annesse agli istituti scolastici di proprietà della Provincia, da mettere a disposizione del territorio in accordo con le amministrazioni comunali.

La Provincia ha, inoltre, l'esercizio in avvalimento regionale della funzione di integrazione nelle scuole superiori e per la integrazione dei soggetti videolesi e audiolesi.

Si precisa, infine, che temi come il lavoro, l'occupazione, la formazione professionale - di giovani ed adulti – pur non rientrando più formalmente tra le funzioni fondamentali della Provincia rimangono centrali, al di là delle competenze gestionali dei Centri per l'Impiego. Il tessuto produttivo come quello della provincia a vocazione turistico- imprenditoriale, con una capacità innovativa straordinaria è cresciuto anche grazie alla sinergia tra lavoratori, aziende, sindacati: il patto sociale tra imprenditori e lavoratori ha creato, storicamente, un benessere diffuso che ha consentito una forte crescita culturale e splendidi esempi di accoglienza

Di seguito riportiamo lo schema di riferimento degli obiettivi strategici del DUP contenuti nella Sezione n. 1.4 “OBIETTIVI STRATEGICI PER MISSIONE”, del D.U.P. - approvato con delibera di Consiglio provinciale n. 28 del 12.07.2022 (all. n. 4) - e la loro collocazione all'interno delle Missioni e degli Indirizzi Strategici come sopra definiti:

POP 0102-SEGRETARIA GENERALE

1. ANALISI SWOT DEL CONTESTO TERRITORIALE E DELL'ENTE PROVINCIA

Punti di forza

- Esistenza di un gruppo di risorse umane competenti e fortemente motivato.
- Esistenza da parte del vertice burocratico –istituzionali di una leadership di tipo assertivo.

Punti di debolezza

- Ridotta struttura dirigenziale di vertice.
- Rigidi vincoli operativi derivanti dalle norme di contenimento della spesa pubblica.
- Carenze di personale
- Basso livello di informatizzazione della struttura e scarsa qualità dei servizi informatici resi.

Opportunità

- Attivazione di procedure assunzionali
- Favorire il benessere del singolo e, di conseguenza, quello del gruppo, anche attraverso modalità di lavoro agile
- Riconoscere chi produce valore.

Minacce

- Contesto esterno

Sintesi dell'analisi swot e strategia complessiva da attivare

Attraverso l'analisi svolta è stata ottenuta una visione integrata e, al tempo stesso sintetica, degli aspetti principali dell'analisi del contesto interno/esterno dell'Ente Provincia che confermano la rilevanza strategica dell'attività di prevenzione e contrasto della corruzione. Dunque, l'obiettivo della Provincia di Barletta Andria Trani è quello di portare a termine il processo di integrazione funzionale dei sistemi di performance management, dei controlli interni e di repressione e prevenzione della corruzione e dell'illegalità nell'ottica di una interazione continua ed una relazione funzionale tra menzionati sistemi, secondo un modello di governo aziendale. Tanto al fine di assicurare il passaggio dalla cultura del procedimento a quella del provvedimento, da quella dell'adempimento, a quella dell'efficienza, da quella dell'autoreferenzialità a quella della responsabilità, da quella dei mezzi (input) a quella dei risultati (output e outcome).

Pertanto, nella programmazione strategica e operativa del presente documento, sono previste attività da porre in essere per l'attuazione della l. n. 190, i cui processi verranno successivamente inseriti negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi e di indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione.

2. OBIETTIVI STRATEGICI E PROGRAMMI PRIORITARI

1.1. Sottoprogrammi in corso di attuazione

1.2. Nuovi sottoprogrammi da attivare

1.3. Nuovi programmi da attivare

Obiettivo strategico 1: Rafforzamento dell'azione di vigilanza d'ufficio e di monitoraggio per contrastare l'insorgere di fenomeni corruttivi

1.1.1. Migliorare gli strumenti di prevenzione e di vigilanza per l'emersione dei fenomeni corruttivi attraverso periodici tavoli di monitoraggio

1.2.1. Adozione di misure organizzative che potenziano l'autonomia dell'RPCT e l'effettività delle funzioni attribuite allo stesso *ex lege*

Obiettivo strategico 2: Ottimizzazione dei processi interni

2.1. Sottoprogrammi in corso di attuazione

2.1.1. Potenziamiento delle competenze del personale, attraverso l'adesione a percorsi formativi in materia di anticorruzione e trasparenza nonché nelle materie relative alle aree più esposte al rischio corruzione attraverso l'attuazione del Piano Triennale ed Annuale della formazione.

2.2.1.

3.1. Sottoprogrammi in corso di attuazione

3.2. Nuovi sottoprogrammi da attivare
3.2.1. Coinvolgimento della struttura organizzativa nell'attività di valutazione del rischio, al fine di identificare gli eventi rischiosi attraverso la convocazione di tavoli di monitoraggio, incontri con il personale e segnalazioni.

Obiettivo strategico 3: Miglioramento della metodologia di valutazione del rischio corruttivo

3.1.1. Passaggio dal livello minimo di analisi (per processo) ad un livello sempre più dettagliato (Attività), in una logica di miglioramento continuo.

Obiettivo strategico 4: Integrazione sistemica del PTPCT con il Piano delle Performance e i documenti di programmazione strategico –gestionale
Miglioramento della metodologia di valutazione del rischio corruttivo

4.1. Sottoprogrammi in corso di attuazione

4.1.1. Realizzare un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi anticorruzione e trasparenza di ciascun Settore/Servizio, nell'ottica di un miglioramento continuo.

4.2. Nuovi sottoprogrammi da attivare

4.2.1. Aggiornamento del Sistema di Valutazione della Performance dell'Ente con riferimento alla performance organizzativa ed individuale in materia di anticorruzione e trasparenza.

Obiettivo strategico 5: Integrazione dei sistemi di controllo

5.1. Sottoprogrammi in corso di attuazione

5.1.1. Razionalizzazione del sistema dei controlli anticorruzione con il sistema dei controlli successivi di regolarità amministrativa, ed elaborazione dei dati ottenuti ad esito delle attività di controllo svolte.

5.2. Nuovi programmi da attivare

5.2.1. Interazione tra i presidi anticorruzione e di controllo interno.

3. CONNESSIONE DEL PROGRAMMA CON LE LINEE DI MANDATO DEL PRESIDENTE

I suddetti obiettivi strategici e sottoprogrammi si pongono in linea con gli obiettivi strategici del mandato del Presidente della Provincia approvati con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 36 del 29.11.2019 recante “Linee Programmatiche 2019-2023. Approvazione”.

Tale documento, pur ponendosi in continuità con l’operato della precedente amministrazione, prende le mosse da una nuova vision dell’Ente chiamato a rimodellarsi e a ristrutturarsi secondo logiche ordinamentali e istituzionali nuove, tenendo conto di un pacchetto, certamente più ristretto ma non meno significativo, di competenze.

Tali linee, delineate sulla base delle previsioni della legge n. 56/14, costituiscono, nell’ambito di un percorso di pianificazione strategica, il principale atto di indirizzo delle attività di governo dell’Ente e, conseguentemente, l’impegno assunto nei confronti della comunità di tutti i cittadini.

Attraverso le attività inerenti le funzioni di amministrazione generale, nel medio –lungo termine, l’obiettivo è quello di ottenere un miglioramento della performance organizzativa dell’Ente. In questo contesto la prevenzione della corruzione e dell’illegalità costituisce un obiettivo strategico del RPCT che investe l’intera struttura organizzativa e tutti i processi decisionali dell’ente, attraverso l’elaborazione e l’attuazione di misure di prevenzione, indicate nel PTPC 2022-2024, in tema di anticorruzione e trasparenza. Tale area –in linea con le linee programmatiche di mandato del Presidente –si pone l’obiettivo di far ritornare la Provincia ad essere protagonista all’interno del proprio territorio, attraverso il rafforzamento delle misure anticorruzione e trasparenza.

POP 0103-GESTIONE ECONOMICA, FINANZIARIA, PROGRAMMAZIONE, PROVVEDITORATO

In materia finanziaria, l’interesse pubblico che la Provincia deve perseguire riguarda:

- la scelta delle appropriate politiche di bilancio sul fronte delle entrate e delle spese per consentire l’approvazione di un bilancio in equilibrio pur nella imprevedibilità degli scenari economici e della ridefinizione del ruolo istituzionale delle province;
- la governabilità delle imposte con la valutazione delle aliquote da applicare;
- la determinazione delle tariffe e dei prezzi delle entrate extratributarie tenuto conto delle disposizioni dei regolamenti interni dell’ente;
- l’utilizzo tempestivo degli strumenti di flessibilità del bilancio per allineare la politica di bilancio alle emergenti necessità gestionali;
- il perseguimento di scelte che consentono il perseguimento degli obiettivi del pareggio di bilancio attraverso un coordinamento costante delle politiche di bilancio in termini di competenza finanziaria;
- il consolidamento in itinere gli equilibri di bilancio con la tempestiva adozione delle eventuali misure di salvaguardia;

- il raccordo della filiera del reporting contabile (assestamenti di bilancio, riaccertamento dei residui, rendiconto della gestione, bilancio consolidato);
- la corretta gestione amministrativa e contabile e la gestione efficace degli aspetti fiscali dell'ente;
- il supporto per le attività certificatorie chieste da Ministeri e Corte dei Conti sulla attività finanziaria dell'ente.

Sono assicurati anche Controllo e governance degli organismi partecipati, in particolare con riferimento alle Società partecipate e agli enti facenti parte del gruppo PA, mediante:

- l'espletamento dei controlli interni, ex art. 147 quater del Dlgs n. 267/2000;
- la predisposizione della proposta del piano annuale di razionalizzazione e revisione ordinaria delle società a partecipazione diretta e indiretta dell'ente della relativa relazione tecnica illustrativa secondo le modalità e la tempistica previste dall'art. 20, commi 1 –3, del D.Lgs. n. 175/2016;
- l'aggiornamento annuale dell'elenco del gruppo degli organismi (enti e società) costituenti il Gruppo PA e di quelli rientranti nel perimetro del consolidamento ai sensi dell'allegato 4/4 al D.lgs, n. 1189/2011 per la redazione del bilancio consolidato.

In tema di partecipazioni, la Provincia, oltre a dare attuazione alle nuove norme del Testo Unico sulle società partecipate, ha avviato la costruzione di un sistema integrato di controlli sugli organismi partecipati al fine di completare il sistema di governance interna con quello di governance esterna.

1. ANALISI SWOT DEL CONTESTO TERRITORIALE E DELL'ENTE PROVINCIA

Punti di forza

Il Personale assegnato al Settore Programmazione Economico-Finanziario è molto motivato nel raggiungimento degli obiettivi ed ha maturato notevole esperienza in materia di riforma delle Province conseguente alla c.d. Del Rio.

Punti di debolezza

Limitate risorse umane all'interno del settore, da destinare alle attività di programmazione.

Opportunità

Nel corso degli esercizi 2020 e 2021 il gettito tributario ha registrato un certo decremento a causa dell'epidemia in corso Covid-19. Tuttavia, il Governo ha varato diverse misure per fornire risposte

immediate alle urgenze causate dalla pandemia; segnatamente, con i decreti legge 19 maggio 2020, n. 34 (Decreto Rilancio) e il successivo 14 agosto 2020, n. 104 (Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia) sono state finanziate per l'anno 2020 –con effetti anche sull'esercizio 2021–le risorse per le Province e le Città metropolitane per l'espletamento delle funzioni fondamentali, in relazione alla perdita di entrate connesse all'emergenza epidemiologica.

Inoltre, a seguito del referendum costituzionale del 2016 che ha sancito di fatto il mantenimento delle Province, il legislatore ha disposto un graduale incremento nel corso degli esercizi successivi delle risorse finanziarie per lo svolgimento delle funzioni fondamentali (edilizia scolastica e viabilità).

Minacce

Dal punto di vista finanziario, la Provincia di Barletta Andria Trani non è Ente in condizioni strutturali deficitarie, né ricorrono le condizioni di insolvenza o di squilibrio strutturale riferito a situazione di cassa. Tuttavia, le forti criticità indotte dai concorsi alla finanza pubblica, conseguenti alla c.d. riforma Del Rio, richiesti al comparto delle province determinano un generale impoverimento delle finanze di detti enti, una tensione sulla tenuta degli equilibri finanziari e un pregiudizio diretto e concreto allo svolgimento delle funzioni fondamentali definite dalla Legge 07/04/2014 n. 56; nel caso della Provincia di Barletta Andria Trani il contributo all'erario si è assestato su circa € 11.000.000,00 annui.

Sintesi dell'analisi swot e strategia complessiva da attivare

Nonostante i sopra richiamati recenti interventi legislativi in favore delle finanze delle province, le istanze del territorio, con particolare riferimento alle funzioni fondamentali, richiedono la necessità di reperire ulteriori risorse finanziarie.

Al riguardo l'Ente ha individuato l'opportunità di effettuare una ricognizione di tutte le posizioni debitorie in essere con Cassa Depositi e Prestiti, al fine di individuare risorse finanziarie in eccesso rispetto a quelle autorizzate da CDP quale copertura dei quadri economici di Opere Pubbliche finanziate da mutuo, da destinare a nuovi investimenti su viabilità provinciale ed edilizia scolastica.

2. OBIETTIVI STRATEGICI E PROGRAMMI PRIORITARI

Obiettivo strategico 1: OPERAZIONE DI VERIFICA INDEBITAMENTO DELL'ENTE PER EVENTUALE RECUPERO DI RISORSE FINANZIARIE DA RIPROGRAMMARE SU NUOVI INVESTIMENTI VIABILITA' ED EDILIZIA SCOLASTICA

Nel corso degli anni si sono accumulate posizioni debitorie con Cassa Depositi e Prestiti, relative a mutui autorizzati a copertura dei quadri economici di Opere Pubbliche, per le quali potrebbero essere individuate risorse finanziarie in eccesso rispetto alla destinazione originaria, da destinare a nuovi investimenti su viabilità provinciale ed edilizia scolastica.

3. CONNESSIONE DEL PROGRAMMA CON LE LINEE DI MANDATO DEL PRESIDENTE

Il raggiungimento dell'obiettivo strategico sopra indicato consentirà di destinare spese di investimento a favore delle funzioni fondamentali dell'Ente, Edilizia scolastica e Viabilità, in linea con gli obiettivi strategici del mandato del Presidente della Provincia.

POP 0104-GESTIONE DELLE ENTRATE TRIBUTARIE E SERVIZI FISCALI

Le risorse finanziarie dell'ente

Le entrate tributarie costituiscono la parte preponderante delle entrate correnti provinciali. Le stesse sono disciplinate da norme statali che fissano i livelli di flessibilità operativa sui quali ogni singola provincia esercita annualmente la propria "politica tributaria".

Imposta sulle assicurazioni contro la responsabilità civile derivante dalla circolazione dei veicoli a motore, esclusi i ciclomotori (rc-auto)

L'articolo 17, comma 1, del D.Lgs. 6/05/2011, n. 68, ha qualificato, a decorrere dal 2012, l'imposta quale tributo proprio derivato delle Province, riconoscendo a queste la facoltà di aumentare o diminuire l'aliquota, in misura non superiore a 3,5 punti percentuali, rispetto alla misura base del 12,5% fissata dall'art. 1-bis della Legge 29/10/1961, n. 1216 "Nuove disposizioni tributarie in materia di assicurazioni private e di contratti vitalizi". L'imposta è contabilizzata e riscossa dalle società di assicurazione ramo auto all'atto della liquidazione del premio rc-auto da parte degli automobilisti ed è successivamente versata, con periodicità mensile, per il tramite della Agenzia delle Entrate, alle Province dove hanno sede i pubblici registri automobilistici nei quali i veicoli sono iscritti ovvero, per le macchine agricole, alle Province nel cui territorio risiede l'intestatario della carta di circolazione.

Con Deliberazione del Presidente della Provincia n. 5 del 28.01.2022, l'organo esecutivo ha confermato per il triennio 2022/2024 l'aliquota massima del 16%, già in vigore nei precedenti esercizi 2021 e retro, ciò al fine di sostenere finanziariamente i costi dell'esercizio delle funzioni fondamentali e della retrocessione al bilancio dello Stato delle somme a debito per l'incapienza del fondo sperimentale di riequilibrio negativo e per i contributi alla finanza pubblica.

Imposta provinciale di trascrizione al pubblico registro automobilistico (ipt)

Il tributo è dovuto per le formalità di iscrizione (prima immatricolazione) trascrizione (passaggio di proprietà) e annotazione dei veicoli richieste al P.R.A. (Pubblico Registro Automobilistico) dall'acquirente del veicolo o dal richiedente la formalità. La gestione dell'imposta è attribuita all'A.C.I., concessionaria del pubblico registro automobilistico, senza oneri (sulla base della "Convenzione" vedi Legge n. 124/2015) che destina i gettiti alla Provincia ove ha sede legale o residenza il soggetto avente causa o l'intestatario del veicolo. L'imposta, entrata in vigore il 1° gennaio 1999 in forza degli articoli 51 e 56 del D.Lgs. 15/12/1997, n.446, è applicata sulla base di apposita tariffa, stabilita dal Decreto del Ministero delle Finanze 27 novembre 1998, n. 435, le cui misure possono essere incrementate da ciascuna ente sino al 30% (articolo 1, comma 156, della Legge 27/12/2006, n. 296).

Con Deliberazione del Presidente della Provincia n. 5 del 28.01.2022, l'organo esecutivo ha confermato per il triennio 2022/2024 la maggiorazione del 30% della tariffa base, già in vigore nei precedenti esercizi 2021 e retro, ciò al fine di sostenere finanziariamente i costi dell'esercizio delle funzioni fondamentali e della retrocessione al bilancio dello Stato delle somme a debito per l'incapienza del fondo sperimentale di riequilibrio negativo e per i contributi alla finanza pubblica.

Tributo provinciale per l'esercizio delle funzioni di tutela, protezione ed igiene ambientale (tefa)

Il tributo è stato attribuito alle Province a partire dall'anno 1993 ai sensi dell'articolo 19 del D.Lgs. 30/12/1992, n. 504 a fronte dell'esercizio delle funzioni amministrative concernenti l'organizzazione dello smaltimento dei rifiuti, il rilevamento, la disciplina ed il controllo degli scarichi e delle emissioni, nonché la tutela, la difesa e la valorizzazione del suolo. Le Province possono deliberare annualmente una addizionale in misura non inferiore all'1 per cento e non superiore al 5 per cento del tributo comunale (comma 3 dell'articolo 19); l'imposta è commisurata alla superficie dei locali ed aree assoggettabili a tributo dai comuni ed è dovuta dagli stessi soggetti (cittadini e imprese) che sono tenuti al pagamento della tariffa comunale.

Con il D.M. del 1° luglio 2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 171 del 9 luglio 2020, in attuazione dell'articolo 38-bis del D.L. n. 124/2019, c.d. "Decreto Fiscale", sono state disciplinate le nuove modalità di riversamento dell'addizionale provinciale per i pagamenti effettuati con il modello F24.

Con Deliberazione del Presidente della provincia n. 5 del 28.01.2022, l'organo esecutivo ha confermato per il triennio 2022/2024 la misura del 5 del tributo provinciale, già in vigore nei precedenti esercizi 2021 e retro ciò al fine di sostenere finanziariamente i costi dell'esercizio delle funzioni fondamentali.

1. ANALISI SWOT DEL CONTESTO TERRITORIALE E DELL'ENTE PROVINCIA

Punti di forza

- Personale assegnato al Servizio Tributi motivato nel raggiungimento degli obiettivi.
- Servizio Tributi carente nella dotazione organica.

Punti di debolezza

Opportunità

Nel corso degli esercizi 2020 e 2021 il gettito tributario ha registrato un certo decremento a causa dell'epidemia in corso Covid-19.

Tuttavia, il Governo ha varato diverse misure per fornire risposte immediate alle urgenze causate dalla pandemia; segnatamente, con i decreti legge 19 maggio 2020, n. 34 (Decreto Rilancio) e il successivo 14 agosto 2020, n. 104 (Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia) sono state finanziate per l'anno 2020 –con effetti anche sull'esercizio 2021–le risorse per le Province e le Città metropolitane per

l'espletamento delle funzioni fondamentali, in relazione alla perdita di entrate connesse all'emergenza epidemiologica.

Minacce

I tributi provinciali sono oggettivamente influenzati dalla imprevedibilità della base imponibile: le imposte (ipt ed rc-auto) legate al mercato dell'auto risentono sensibilmente degli effetti dell'andamento economico del paese, mentre il tributo ambientale è connesso all'andamento della gestione comunale della tassa/tariffa sui rifiuti, elementi che rappresentano fonti di criticità per il governo delle risorse finanziarie e per lo sviluppo della programmazione.

Come si è detto sopra, attualmente il gettito è fortemente condizionato dall'epidemia in corso Covid-19.

Sintesi dell'analisi swot e strategia complessiva da attivare

Al Servizio Tributi sono assegnate da anni solo due unità, dedite, tra l'altro, anche all'espletamento dei compiti inerenti l'istruttoria dei provvedimenti di gestione della spesa e della gestione delle entrate extra tributaria del servizio Cosap e impianti pubblicitari (Canne unico patrimoniale dal 2021).

Con il nuovo Piano del fabbisogno del personale, si prevede di incrementare il Servizio Tributi, o più in generale delle Entrate, di almeno due unità, al fine di una maggiore funzionalità ed efficienza dello stesso ufficio.

Inoltre, al fine di far fronte -nell'immediato- alla riduzione delle entrate tributarie connessa all'epidemia in corso, nonché al fine di disporre a regime di maggiori risorse finanziarie da destinare alle funzioni fondamentali dell'Ente (edilizia scolastica e viabilità), si ritiene opportuno modificare il vigente Regolamento I.P.T., nei limiti di quanto previsto dalla legge.

2. OBIETTIVI STRATEGICI E PROGRAMMI PRIORITARI

Obiettivo strategico 1: Modifica del Regolamento dell'imposta provinciale di trascrizione (I.P.T.)

3. CONNESSIONE DEL PROGRAMMA CON LE LINEE DI MANDATO DEL PRESIDENTE

La modifica regolamentare sopra indicata consentirà un incremento delle Entrate tributarie da destinare alle funzioni fondamentali dell'Ente, Edilizia scolastica e Viabilità, in linea con gli obiettivi strategici del mandato del Presidente della Provincia.

POP 0105-GESTIONE DEI BENI DEMANIALI E PATRIMONIALI

Il programma di gestione dei beni demaniali e patrimoniali è principalmente orientato alle operazioni atte a valorizzare il patrimonio provinciale attuale.

La gestione del patrimonio immobiliare va intesa in termini di acquisizione, alienazione, manutenzione come fonte di reddito per l'Amministrazione.

Il patrimonio immobiliare dell'Ente è suddiviso in terreni e fabbricati, ognuno corredato da scheda di riferimento con dati di varia natura.

Nel corso del 2021 è stato completato ed aggiornato il censimento dei beni immobili, istituito dal MEF - portale del Tesoro ai sensi dell'art. 2, comma 222, della legge n.191 del 2009: la banca dati è aggiornata con tutti i movimenti e le dismissioni relative al Patrimonio immobiliare della Provincia.

Al fine di dare attuazione a quanto disposto nel Piano delle Alienazioni e Valorizzazioni immobiliari 2022-2024, si procederà nel triennio considerato all'aggiornamento dei valori di inventario ed all'espletamento di aste pubbliche per la vendita di immobili sdemanializzati e stipula dei relativi contratti di compravendita, trascrizioni e vulture catastali.

In riferimento, invece, ai beni mobili provinciali, fondamentali per l'esercizio delle funzioni provinciali, la predisposizione iniziale dell'inventario dei beni medesimi e il successivo aggiornamento, costituiscono operazioni imprescindibili per l'ordinata tenuta della contabilità economico patrimoniale.

Il procedimento d'inventariazione è un'operazione complessa ed indispensabile per la determinazione del valore dei componenti del patrimonio o di una sua parte o di un suo aggregato. La tenuta e l'aggiornamento dell'inventario consente una cognizione reale del patrimonio provinciale e del relativo valore, effettivamente descrittivo dei cespiti posseduti, dettagliato nei contenuti ed aggiornato al reale valore dei beni, e consente una corretta gestione del patrimonio mobiliare dell'Ente.

1. ANALISI SWOT DEL CONTESTO TERRITORIALE E DELL'ENTE PROVINCIA

Punti di forza

Il Personale assegnato al Servizio Patrimonio, seppure sottodimensionato, ha maturato nel corso degli anni notevole esperienza in riferimento alla gestione immobiliare ed è molto motivato nel raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Punti di debolezza

La carenza di personale interno adibito alla gestione patrimoniale, assegnato contemporaneamente a diversi Servizi dell'Ente e interessato anche ad altri procedimenti amministrativi, incide negativamente sull'efficienza della gestione patrimoniale.

Opportunità

L'Ente è proprietario di diversi terreni e case cantoniere in disuso lungo le strade provinciali; soprattutto per queste ultime si registra negli ultimi tempi un certo interesse all'acquisto da parte di privati cittadini.

Stesso interesse è manifestato anche da diverse associazioni sportive amatoriali in riferimento all'utilizzo di spazi di pertinenza di edifici scolastici provinciali (in questo caso suscettibili di valorizzazione ma non di alienazione), per la realizzazione e/o il miglioramento di strutture sportive.

Minacce

Quadro normativo frammentato, assenza di un codice sul patrimonio immobiliare pubblico, che non aiuta gli operatori di settore.

Sintesi dell'analisi swot e strategia complessiva da attivare

Il Patrimonio dell'Ente Locale è l'insieme dei beni, quali immobili, mobili, attrezzature, denaro, crediti, che vengono utilizzati, consumati e trasformati, per l'erogazione dei servizi e per il soddisfacimento dei bisogni della collettività.

La valorizzazione del patrimonio provinciale, sia esso immobiliare o mobiliare, nonché, se ritenuto opportuno, l'alienazione dello stesso, assume una valenza strategica, concorrendo all'attivazione di processi virtuosi di valorizzazione della redditività e producendo non solo effetti di finanza pubblica derivanti dal recupero della spesa e dalla riduzione del debito, ma anche effetti rilevanti in termini di efficienza nella gestione e di sviluppo economico, sociale e culturale del territorio stesso.

Il citato Piano delle Alienazioni e Valorizzazioni immobiliari 2022-2024, approvato con Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 26 del 12.07.2022, prevede infatti che il ricavato delle alienazioni di talune unità immobiliari venga destinato in parte alla riduzione dell'indebitamento dell'Ente (nello specifico, mutui Cassa Depositi e Prestiti) e, per la restante parte, a spese di investimento per edilizia scolastica e viabilità.

La grave carenza di personale, ormai cronica, della Provincia incide sulla corretta ed efficiente valorizzazione del patrimonio, sia esso immobiliare che mobiliare, intesa nella sua accezione più ampia: pianificazione, trasformazione, gestione (tramite concessioni, locazioni, comodati, strumenti di finanza immobiliare, ecc.), oltreché dismissione o alienazione.

Inoltre, l'utilizzo di personale non esperto, potrebbe portare a risultati operativi insoddisfacenti a causa di inesattezze ed errori a livello di gestione: di qui la necessità di una continua ed efficiente formazione del personale adibito a tale scopo.

2. OBIETTIVI STRATEGICI E PROGRAMMI PRIORITARI

Obiettivo strategico 1: Aggiornamento del Regolamento provinciale Canone Unico Patrimoniale.

3. CONNESSIONE DEL PROGRAMMA CON LE LINEE DI MANDATO DEL PRESIDENTE

L'efficiente gestione patrimoniale provinciale, la valorizzazione e la dismissione consente il reperimento di ulteriori risorse finanziarie da mettere a disposizione per il finanziamento della gestione delle funzioni fondamentali, quali l'edilizia scolastica e la viabilità, punti focali del mandato Presidenziale.

POP 0110-RISORSE UMANE

La Legge 7 aprile 2014, n. 56, recante "Disposizioni sulle Città metropolitane, sulle Province, sulle Unioni e fusioni di Comuni" ha modificato l'assetto istituzionale dell'Ente Provinciale, riordinando in modo formale e sostanziale la disciplina statale sulle Province, imponendo a queste ultime di assumere

le funzioni di Enti di area Vasta attribuite dalla normativa statale e regionale, nonché di darsi un nuovo assetto organizzativo, funzionale allo svolgimento in modo efficiente ed efficace delle competenze attribuite: l'art. 1 della Legge 7 aprile 2014, n. 56, al comma 85, ha individuato le funzioni fondamentali che restano in capo alla Provincia, mentre, al comma 89, demandando allo Stato e alle Regioni, secondo le rispettive competenze, l'attribuzione agli enti subentranti delle restanti funzioni, cosiddette "funzioni non fondamentali", precisando che tali funzioni continuavano ad essere esercitate dalle Province fino alla data dell'effettivo avvio di esercizio da parte dell'ente subentrante.

Le funzioni fondamentali degli Enti di area vasta sono esclusivamente quelle di cui all'art. 1, comma 85, lettere a-f della legge n. 56 del 7.04.2014 e ss. mm. e ii.:

"...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....";

In stretta connessione con la ridefinizione/riduzione delle funzioni provinciali, il legislatore statale ha intrapreso un processo di riduzione del personale dipendente delle Province e delle risorse finanziarie a disposizione di tale ente territoriale: con l. 190/2014, co. 421, ha previsto che la dotazione organica delle province delle regioni a statuto ordinario fosse stabilita in misura pari alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56, ridotta tenuto conto delle funzioni attribuite ai predetti enti dalla medesima legge 7 aprile 2014, n. 56, in misura pari al 50 per cento.

In ragione di quanto sopra esplicitato, sono state avviate procedure rilevanti di mobilità del personale provinciale, che hanno letteralmente svuotato la Provincia di alcuni presidi fondamentali, in termini di risorse umane, peraltro, spesso a prescindere dal rapporto con le scelte regionali sulle effettive funzioni trasferite.

In relazione a quanto disposto all'art. 1, comma 844 della L. n. 205/2017 (c.d. Legge di bilancio 2018), ai fini del ripristino della facoltà di assunzione di personale nelle Province, con Deliberazione Presidenziale n. 7 del 23/02/2018, è stato previsto adottato il piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge n. 56/2014, ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche già prevista dall'articolo 1, comma 421, della legge n. 190/2014 che, come è noto, ha ridotto del 50% le dotazioni organiche delle province.

Tale piano di riorganizzazione, oltre a costituire uno strumento fondamentale per l'attuazione della riforma delle Province, ha rappresentato la base di partenza per la nuova programmazione strategica ed organizzativa finalizzata, tra l'altro, all'avvio dei processi di rilevazione dei fabbisogni di risorse umane dell'Ente, pur tenendo conto della sua ancora incompiuta evoluzione e, pertanto, tenendo ben presente la possibilità di necessari ed opportuni futuri aggiornamenti dei medesimi.

Le modifiche legislative con le quali è stato ridefinito il ruolo e le funzioni delle Province impongono un ripensamento della strategia e, quindi, una rideterminazione degli obiettivi strategici e la conseguente modificazione dell'assetto strutturale ed organizzativo dell'Ente, che deve perciò puntare ad ottimizzare e razionalizzare l'utilizzo delle professionalità attualmente disponibili in rapporto alle attività ed ai servizi da erogare, in funzione del nuovo assetto organizzativo e strutturale dell'Ente, tenuto anche conto della rilevazione dei fabbisogni di personale, da assumersi nel rispetto delle normative a tal fine vigenti.

Con la Deliberazione di Presidente n. 14 del 02.03.2020, avente ad oggetto: "Rideterminazione della Macrostruttura –Area Dirigenza della Provincia Barletta-Andria-Trani. Previsione dotazione organica dirigenziale", è stata determinata la nuova organizzazione dell'Ente, prevedendo, altresì, n. 6 Aree in line e pari posti in dotazione organica di qualifica dirigenziale.

Con la deliberazione di Presidente n. 20 del 23.03.2020, di "Pianificazione del Fabbisogno di personale per il Triennio 2020/2022 e corrispondente Piano Annuale delle Assunzioni -anno 2020. Rideterminazione dotazione organica. Indirizzi e direttive. D.u.p. 2020/2022 e Bilancio di previsione 2020/2022", è stata prevista la copertura, attraverso gli strumenti di reclutamento previsti dalle disposizioni normative vigenti, di posti di categoria e profilo professionale diversi, per la copertura dei posti vacanti di personale dirigente e non dirigente.

Con successivi provvedimenti sono stati pubblicati i bandi di concorso per la copertura dei posti vacanti, di cui alla deliberazione di fabbisogno succitata, tutt'ora sospesi in relazione allo stato di emergenza, in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili (covid-19).

Alla luce del rallentamento subito ad avvio dell'anno 2020, a tutt'oggi, si ritiene di procedere, per consentire un miglioramento costante delle funzioni svolte, alla tutelare gli interessi dell'Ente, attraverso la continua razionalizzazione e lo snellimento delle strutture burocratico –amministrative e gli accorpamenti di uffici, garantendo adeguati margini di funzionalità, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa rispetto agli obiettivi propri del programma di mandato ed al particolare momento di difficoltà che stanno affrontando le realtà locali, garantendo, altresì, l'adeguamento e la riqualificazione del personale, a valle di un riordino istituzionale che ha visto depauperarsi gli organici di professionalità tecniche.

La valutazione della performance è una delle leve centrali del cambiamento della Pubblica Amministrazione e deve adeguarsi ai nuovi assetti organizzativi che si sono imposti nel periodo

emergenziale e post-emergenziale, con il lavoro agile che si è affermato come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa.

Nonostante le forti resistenze culturali, il lockdown dovuto all'emergenza Covid-19 della primavera del 2020, ha determinato una forte diffusione del lavoro "a distanza" (o smart working), riconoscendo ai lavoratori ampia autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare, a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati.

1. ANALISI SWOT DEL CONTESTO TERRITORIALE E DELL'ENTE PROVINCIA

Punti di forza

Allo stato attuale, il complesso processo di riordino può considerarsi tutt'altro che concluso atteso che molte delle funzioni non fondamentali, vengono esercitate ancora dalla Provincia, con una capacità finanziaria che è stata di fatto azzerata e con una forte carenza di personale in quasi tutti i Settori Provinciali, alla quale non è corrisposta una diminuzione delle attività di competenza, in quanto lamancata conclusione dell'iter di riforma dell'Ente, in alcuni casi, ha determinato un aggravio delle funzioni da svolgere.

In considerazione della diminuzione del personale incardinato senza che vi sia stata una diminuzione di funzioni e competenze, sono state ridisegnate le articolazioni interne dei Settori, individuando unità organizzative di secondo livello denominate Servizi ed istituendo al loro interno le unità operative, ai fini di una razionale organizzazione del lavoro ed al fine di non compromettere la funzionalità degli stessi e di arginare i disservizi che tale assenza di personale ha determinato nel corso del tempo, prevedendo al contempo, al fine di ottimizzare le risorse umane l'assegnazione parziale dei dipendenti, agevolando il coordinamento e l'integrazione tra le diverse strutture, enfatizzando la presenza di obiettivi trasversali.

I punti di forza, pertanto, risiedono nell'apporto e nella produttività che il capitale umano, sebbene gravemente carente, è stato ed è tutt'oggi in grado di dare all'Ente, per garantire il raggiungimento degli obiettivi strategici e il mantenimento dei servizi essenziali, che l'Ente è tenuto ad erogare.

Un ulteriore punto di forza è dato dalla presenza di personale altamente specializzato, laureato, con una età media di 45 anni, che ha messo in campo le proprie competenze e l'impegno personale, con capacità di individuare soluzioni a problemi di elevata complessità.

Punti di debolezza

La gestione e organizzazione delle Risorse Umane è stata caratterizzata negli ultimi anni da gravi difficoltà sia sul piano delle risorse, a causa delle manovre finanziarie che si sono succedute nel corso degli anni che hanno imposto decisi tagli ai bilanci delle Province e sia all'applicazione di norme di natura restrittiva specifiche in materia di personale, come esplicitato in premessa.

A questa problematica, si associa il processo di digitalizzazione della PA, che sta modificando profondamente il rapporto tra pubblica amministrazione e cittadini, ai quali è data la possibilità di partecipare un po' più attivamente ai processi di gestione ed erogazione dei servizi pubblici. Tuttavia, tale processo è ancora incompiuto, poiché vi sono tanti problemi che ostacolano un efficace processo di cambiamento organizzativo: la scarsa efficienza dei servizi erogati on-line, associata alla forte carenza di competenze digitali, ha avuto significative ripercussioni anche sul modo in cui è stata affrontata l'emergenza Covid-19, considerata la situazione di svantaggio, in termini di infrastrutture, attrezzature digitali e figure specializzate.

Opportunità

Come noto, negli ultimi anni la Provincia è stata interessata da una disciplina speciale particolarmente restrittiva che ha di fatto impedito assunzioni di personale a qualsiasi titolo: ci si riferisce in particolare alle disposizioni di cui alla "Spending Review" (luglio 2012) e all'art. 1 comma 420 della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

A decorrere dall'anno 2018, con l'approvazione della Legge n. 205 del 27/12/2017 (Legge Finanziaria 2018), è stata prevista la facoltà per le Province di riprendere le assunzioni a tempo indeterminato e l'instaurazione di rapporti di lavoro flessibili.

La vigente normativa, in merito all'organizzazione, ha favorito ed orientato l'innovazione e la gestione dinamica delle risorse umane, legittimando l'autonomia dell'Amministrazione nell'individuare soluzioni appropriate alle proprie strategie e ai concreti e specifici obiettivi di attività, consentendo di stabilire un organico rapporto tra strategia e struttura.

Il principale obiettivo è garantire la capacità di erogare in modo adeguato i servizi legati alle funzioni fondamentali definite dalla legge n. 56/2014 delineando un nuovo modello di organizzazione in grado di corrispondere alla missione nuova di governo dell'area vasta.

L'organizzazione della Provincia deve evolvere in ragione dei bisogni da soddisfare e in linea con l'esigenza di assicurare elevati standard di prestazioni e servizi; tale processo comporta un percorso che si esplica in successivi e ulteriori passaggi di revisione organizzativa della macrostruttura dell'ente, modificata in ultimo con deliberazione di Presidente n. 14 del 02.03.2020.

Minacce

La peculiare situazione della Provincia conseguente al riordino istituzionale, con il trasferimento delle funzioni non fondamentali attuato in coerenza con l'art. 1, comma 89, della legge n. 56/2014 e la conseguente riduzione del 50% della spesa del personale prevista dall'art. 1, comma 421 della legge n. 190/2014 (legge di stabilità 2015), che ha più che dimezzato la dotazione organica del personale in servizio alla data dell'8/4/2014 (data di entrata in vigore della legge n. 56/2014), ha caratterizzato fortemente, in negativo, il ruolo e l'organizzazione della Provincia.

Ma ancor più il divieto assoluto dal 2012 di effettuare il turnover in corrispondenza delle cessazioni di personale conseguenti ai pensionamenti ha determinato pesanti ripercussioni e criticità anche per l'espletamento delle cosiddette funzioni fondamentali: viabilità, ambiente, edilizia scolastica e gestione dei servizi generali per il finanziamento degli istituti scolastici superiori.

Anche il passaggio in regione delle funzioni, con il trasferimento del personale e delle attività, si è protratta per tutto il 2016/2017 e per alcuni aspetti anche il 2018, per quanto riguarda le funzioni del mercato del lavoro.

Si aggiunge, inoltre che alcune attività gestite prima dal personale trasferito in regione, sono rimaste di titolarità provinciale, con la conseguenza che si è provveduto ad organizzare e gestire le attività con il personale rimasto già impegnato nelle funzioni fondamentali.

Per far fronte al nuovo quadro di competenze provinciali, allargato anche per alcune aree all'erogazione di servizi di assistenza agli Enti locali del territorio (es. SUA), la dotazione organica, di fatto divenuta molto insufficiente, è stata confermata nelle diverse aree organizzative e settori, senza mettere in moto particolari spostamenti, in quanto la cronica carenza di personale è riscontrabile in tutti i settori, anche se in misura diversa, in relazione alle diverse competenze.

Si è, invece, assistito in molti casi all'assunzione di ulteriori ruoli di responsabilità da parte del personale, ricoprendo incarichi aggiuntivi nello stesso settore/area o in settori/aree diversi, a supporto delle strutture con maggiori difficoltà organizzative che non sarebbero riusciti altrimenti a garantire i servizi di competenza.

La Provincia nell'attuale ruolo di ente di area vasta di secondo livello, sconta la palese carenza di risorse finanziarie e di personale, frutto delle scelte compiute nel più recente passato.

A tali cambiamenti, si aggiungono gli effetti economici connessi con l'emergenza sanitaria da covid-19, con ricadute importanti sul bilancio della Provincia, incidendo negativamente sui flussi delle entrate e determinando un aumento delle spese; con riflessi diretti sulle politiche assunzionali dell'Ente; causando, altresì, la sospensione delle procedure concorsuali e il rallentamento dei procedimenti amministrativi.

Sintesi dell'analisi swot e strategia complessiva da attivare

Una Provincia aperta al territorio, capace di fare rete e programmazione su larga scala deve avere un modello organizzativo snello ed efficace basato sul concetto di interdipendenza e interconnessione. Risulta pertanto necessario effettuare un riordino organizzativo dell'ente che fornisca operatività e incentivi, la capacità di programmare, aspetti questi ultimi propedeutici allo sviluppo progressivo di progettualità territoriale e di supporto ai territori.

Occorre ricomporre in capo alla Provincia una dotazione funzionale idonea ad assicurare il raggiungimento dell'obiettivo prioritario di semplificazione complessiva della pubblica amministrazione sul territorio, orientando le politiche assunzionali verso ambiti più strategici, assicurando, altresì, la valorizzazione del personale interno.

La Provincia riparte dalle poche risorse umane a disposizione, dalla loro professionalità, per riprendere a garantire in maniera efficiente ed efficace lo svolgimento delle funzioni che gli sono rimaste per il bene del territorio.

La Provincia tornerà ad operare sulla base delle esigenze della collettività, e non più secondo una logica autoreferenziale. Per tale ragione sarà necessario da un lato valorizzare le professionalità presenti e, nel contempo, sviluppare nuove occasioni di crescita professionale: tutto ciò permetterà di assolvere al meglio i compiti attribuiti dalla normativa vigente, in attesa che l'emergenza sanitaria da covid-19 ceda il passo ad una ricrescita dell'Ente, orientando le politiche assunzionali verso ambiti più strategici.

Si rende necessario avviare processi di innovazione nelle tecnologie, nella gestione dei processi e nell'organizzazione.

2. OBIETTIVI STRATEGICI E PROGRAMMI PRIORITARI

Obiettivo strategico 1: PROMOZIONE DI UN'AMMINISTRAZIONE EFFICACE, EFFICIENTE E TRASPARENTE

Sottoprogrammi in corso di attuazione

0110-01. Equilibrata distribuzione delle risorse umane all'interno delle strutture organizzative, secondo le priorità delineate nelle linee programmatiche dell'Amministrazione.

0110-02. Valorizzare e formare il personale interno nell'ottica del miglioramento dei servizi e dello sviluppo delle professionalità, anche mediante l'utilizzo dello smart working

Nuovi sottoprogrammi da attivare

0110-03. Orientare le politiche assunzionali verso ambiti più strategici, valorizzando figure professionali tecniche specializzate.

0110-04. Utilizzo di piattaforme digitali per una compiuta dematerializzazione dei documenti cartacei.

Sottoprogramma 0110-05 Adozione del POLA, per consentire l'utilizzo del lavoro agile –smart working.

3. CONNESSIONE DEL PROGRAMMA CON LE LINEE DI MANDATO DEL PRESIDENTE

Alle linee generali di mandato.

POP 0111-ALTRI SERVIZI GENERALI

1. ANALISI SWOT DEL CONTESTO TERRITORIALE E DELL'ENTE PROVINCIA

Punti di forza

Consultazione ed aggiornamento del database del contenzioso per una più efficace gestione del servizio; analisi delle situazioni ricorrenti ed eventuale modifica delle procedure e delle scelte per una sostanziale deflazione del contenzioso. Implementazione dell'attività di supporto ai Settori dell'Ente mediante la possibilità di costituzione autonoma dell'Ente in giudizio attraverso i funzionari (con notevole risparmio di spesa). Attività di supporto ai Settori mediante diffusione costante di aggiornamenti legislativi e giurisprudenziali per orientare correttamente l'azione amministrativa, a beneficio sia della struttura interna che della collettività.

Punti di debolezza

La mancanza di un Ufficio Avvocatura non consente di valorizzare le professionalità esistenti; garantire a queste ultime maggiori poteri di gestione e definizione del contenzioso (sia giudiziale che stragiudiziale) comporterebbe un notevole risparmio di spesa per l'Ente. Strutturando il Servizio in più unità di personale e definendone i vari compiti si potrebbe meglio organizzare l'attività, ed in particolare snellire il contenzioso stradale e quello del lavoro (che, in termini di giudizi instaurati, sono i più numerosi). Si potrebbe in tal caso affidare al Servizio anche la sottoscrizione di scritture private, quali contratti, convenzioni e soprattutto poteri di concludere transazioni previa autonoma valutazione.

Opportunità

Risparmi di spesa attraverso la gestione autonoma dell'attività di rappresentanza e difesa in giudizio dell'Ente (attualmente non perseguibili stante l'assenza di un ufficio avvocatura provinciale) consentirebbero la redistribuzione delle risorse finanziarie in ambiti ove è maggiormente necessario soddisfare le istanze dei cittadini e garantire un servizio pubblico efficiente. Concorrerebbero anche a rafforzare la fiducia degli utenti nella efficiente, efficace ed economica gestione della cosa pubblica.

Minacce

Nessuna minaccia può interferire con l'attività del servizio se non quella di un incremento del contenzioso che potrebbe dipendere da svariate cause: il non corretto svolgimento delle procedure (che può causare impugnazione degli atti, istanze di riesame, ricorsi giurisdizionali, richieste risarcitorie) ma anche causa esterne all'Ente di varia natura.

Sintesi dell'analisi swot e strategia complessiva da attivare

Si ravvisa la necessità di un monitoraggio continuo e statistico dei giudizi ai fini della deflazione del contenzioso, si potrebbero in tal modo individuare le aree organizzative che generano più contenziosi, controllare i costi per onorari professionali pagati ai difensori esterni dell'Ente e risarcimenti danni ai cittadini per quantificare costi complessivi e possibilità di contenimento degli stessi.

Nonostante l'attuale assenza dell'Ufficio Avvocatura è stata prevista dal 2021 l'ordinaria assistenza in udienza del funzionario del Servizio Contenzioso nei procedimenti in cui (seppur limitati casi) la legge lo consente.

E' stata programmata anche, dal prossimo anno, l'attività di supporto ai Settori mediante diffusione costante di aggiornamenti legislativi e giurisprudenziali per orientare correttamente l'azione amministrativa, a beneficio sia della struttura interna che della collettività.

2. OBIETTIVI STRATEGICI E PROGRAMMI PRIORITARI

Obiettivo strategico 1: Implementazione dell'attività di supporto ai Settori dell'Ente mediante la possibilità di costituzione autonoma in giudizio (con risparmio di spesa) e diffusione di aggiornamenti giurisprudenziali e legislativi

1. Programmi in corso di attuazione
1.1. Creazione di una banca dati informatizzata del contenzioso in essere, denominata "agenda legale elettronica", contenente i dati, lo stato e il grado del singolo

1.2. Redazione disciplinare di incarico professionale per la difesa e rappresentanza dell'Ente in giudizio

1.3. Approvazione albo avvocati

2. Nuovi programmi da attivare
2.1. Supporto ai Settori per l'attività da espletarsi a seguito di procedimento giudiziale (assistenza in udienza nei giudizi di opposizione a sanzioni amministrative, dinanzi al giudice di Pace, nelle procedure esecutive ex art. 543 c.p.c. ed ove consentito per legge

2.2. Indirizzi ai Settori sulle novità legislative e orientamenti giurisprudenziali (redazione newsletter da inviare ai Settori anche in forma di rassegna)

2.3. Regolamento per la disciplina e l'ammissione al gratuito patrocinio ed al rimborso delle spese legali di amministratori e dipendenti

3. CONNESSIONE DEL PROGRAMMA CON LE LINEE DI MANDATO DEL PRESIDENTE

Alle linee generali di mandato.

MISSIONE 03-ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA

POP 0301-POLIZIA LOCALE E AMMINISTRATIVA

Amministrazione e funzionamento dei servizi di polizia commerciale, in particolare di vigilanza sulle attività commerciali, in relazione alle funzioni autorizzatorie dei settori comunali e dei diversi soggetti competenti. Comprende le spese per il contrasto all'abusivismo su aree pubbliche, per le ispezioni presso attività commerciali anche in collaborazione con altri soggetti istituzionalmente preposti, per il controllo delle attività artigiane, commerciali, degli esercizi pubblici, dei mercati al minuto e all'ingrosso, per la vigilanza sulla regolarità delle forme particolari di vendita. Comprende le spese per i procedimenti in

materia di violazioni della relativa normativa e dei regolamenti, multe e sanzioni amministrative e gestione del relativo contenzioso.

Amministrazione e funzionamento delle attività di accertamento di violazioni al codice della strada cui corrispondano comportamenti illeciti di rilievo, che comportano sanzioni amministrative pecuniarie e sanzioni accessorie quali il fermo amministrativo (temporaneo) di autoveicoli e ciclomotori o la misura cautelare del sequestro, propedeutico al definitivo provvedimento di confisca, adottato dal Prefetto. Comprende le spese per l'attività materiale ed istruttoria per la gestione del procedimento di individuazione, verifica, prelievo conferimento, radiazione e smaltimento dei veicoli in stato di abbandono.

Non comprende le spese per il funzionamento della polizia provinciale.

1. ANALISI SWOT DEL CONTESTO TERRITORIALE E DELL'ENTE PROVINCIA

Punti di forza

-Competenze maturate nel corso degli anni soprattutto in materia ambientale.

Punti di debolezza

-Scarsità del personale in particolare di quello amministrativo a supporto.

-Scarsità delle risorse strumentali (hardware e software) a disposizione.

Opportunità

-Possibilità di proficua collaborazione con la vigilanza ambientale regionale.

-Possibilità di proficua collaborazione con i Comuni capoluogo.

Minacce

-Impossibilità nel breve-medio periodo di ricostituire un Corpo di Polizia Provinciale con risorse adeguate.

Sintesi dell'analisi swot e strategia complessiva da attivare

Il Corpo di Polizia Provinciale, anche per effetto della L. n. 56/2014 si è considerevolmente ridotto in termini di unità operative. Tale trend non consentirà a breve di effettuare alcuna attività di controllo. Sarebbe opportuno a tal fine attivare delle collaborazioni con la Vigilanza Ambientale Regionale (per quanto attiene i controlli in campo ambientale) e con i corpi di Polizia Locale delle tre città capoluogo (per quanto attiene i controlli in campo stradale).

2. OBIETTIVI STRATEGICI E PROGRAMMI PRIORITARI

Obiettivo strategico 1: Controllo del territorio in campo ambientale

Obiettivo strategico 2: Vigilanza sulla rete stradale di competenza

3. CONNESSIONE DEL PROGRAMMA CON LE LINEE DI MANDATO DEL PRESIDENTE

Tutti gli obiettivi strategici sopra riportati sono in linea con il programma di mandato del Presidente della Provincia come rappresentato nelle Linee Programmatiche approvate con DCP n.36 del 29/11/2019. Da esse si evince l'importanza del controllo del territorio ("Prevenzione, tutela, controllo del territorio: queste sono le parole chiave che impegnano la Provincia in azioni di sorveglianza, anche di tipo ambientale, grazie al supporto della Polizia Provinciale").

MISSIONE 04-ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO

POP 0402-ALTRI ORDINI DI ISTRUZIONE NON UNIVERSITARIA

1. ANALISI SWOT DEL CONTESTO TERRITORIALE E DELL'ENTE PROVINCIA

Punti di forza

-Gestione diretta della programmazione della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale (art. 85, comma 2, L. 56/2014)

-Acquisizione peso maggiore nelle scelte programmatiche e nella gestione dei servizi: oltre a gestire le funzioni delegate dalla Regione in materia di Diritto allo studio, la Provincia predispose ed approva annualmente il Piano di Dimensionamento della Rete Scolastica Provinciale, attraverso un intenso lavoro di concertazione territoriale, che prosegue anche nel corso dell'anno per realizzare al meglio quanto programmato.

-Collaborazione con il Settore Edilizia e Manutenzione ed il Settore Patrimonio per individuare soluzioni in merito alle dotazioni logistico-strumentali degli Istituti scolastici di competenza della Provincia.

-Forte raccordo tra Provincia, Istituzioni Scolastiche, Ufficio Scolastico Regionale e famiglie consente una gestione più efficace dei servizi erogati.

Punti di debolezza

-La gestione delle nuove competenze trasferite ai fini dell'attuazione degli interventi previsti in materia di diritto allo studio e, di riflesso, dal Piano, assicurano copertura solo parziale alla spesa connessa alle attività contemplate.

-Il Servizio sconta da sempre una forte carenza di personale, che viene solo parzialmente sanata da consulenti incaricati dalla Regione Puglia per supportare il processo di redazione del Piano di

dimensionamento annuale o assunto a tempo determinato a valere su Fondi Regionali. Quindi è personale soggetto a forte turn over, presente per periodi molto brevi.

Opportunità

È in atto un contenzioso con il Ministero dell'Istruzione e l'Ufficio Scolastico Regionale che dovrebbe consentire il recupero di somme sopportate dalla Provincia per la gestione della Formazione nonostante i tagli ai trasferimenti statali.

Minacce

Scarsa chiarezza normativa nell'assegnazione delle competenze alle Province, in relazione alle risorse economico-finanziarie assegnate

Sintesi dell'analisi SWOT e strategia complessiva da attivare

L'attribuzione alla Provincia della gestione diretta della programmazione della rete scolastica, che ha consentito all'Ente di acquisire un peso maggiore nelle scelte programmatiche, non è accompagnata da un'adeguata copertura finanziaria delle spese connesse agli obiettivi assegnati.

La scarsità di risorse finanziarie si riflette altresì nella forte carenza di personale di ruolo presso il Settore, parzialmente colmato da assunzioni con contratto a tempo determinato o con consulenze che, in ogni caso, non garantiscono continuità nell'attività svolta.

Sarebbe dunque necessario il reperimento di ulteriori risorse finanziarie e umane per sostenere in maniera adeguata lo svolgimento delle competenze relative alla funzione.

2. OBIETTIVI STRATEGICI E PROGRAMMI PRIORITARI

Obiettivo strategico 1: DALLA SCUOLA AL MONDO

Convenzioni tra II.I.S.S. per l'utilizzo degli ambienti scolastici per l'a.s. 2022/2023.

3. CONNESSIONE DEL PROGRAMMA CON LE LINEE DI MANDATO DEL PRESIDENTE

Il Programma è coerente con le linee di mandato del Presidente.

POP 0405-ISTRUZIONE TECNICA SUPERIORE

1. ANALISI SWOT DEL CONTESTO TERRITORIALE E DELL'ENTE PROVINCIA

Punti di forza

- Miglioramento dello stato manutentivo ed incremento dell'efficienza energetica degli edifici scolastici di competenza dell'ente Provincia.

Punti di debolezza

- Mancanza di strumenti interni dell'Ente e di personale a disposizione per il puntuale monitoraggio dello stato manutentivo degli edifici scolastici;
- Insufficiente disponibilità di risorse umane, in particolare di personale amministrativo a supporto dei Settori tecnici, e strumentali;
- Scarsa strutturazione dei settori tecnici con diversificazione di figure professionali.

Opportunità

- Le criticità evidenziate, se risolte, porterebbero al miglioramento della fruibilità degli edifici scolastici.

Minacce

- Il mancato ottenimento di finanziamenti da parte degli enti sovra ordinati (Regione, MIUR, MIT, ecc.) comporterebbe la mancata realizzazione di interventi finalizzati alla manutenzione straordinaria, miglioramento e/o adeguamento sismico, oltre che l'efficientamento energetico, per motivazioni non imputabili al servizio.

Sintesi dell'analisi swot e strategia complessiva da attivare

La Provincia è in grado, grazie alla competenza e professionalità acquisite dal personale tecnicodipendente e alla capacità di reperire risorse finanziarie regionali, nazionali e comunitarie, di garantire un miglioramento dello stato manutentivo degli edifici scolastici.

2. OBIETTIVI STRATEGICI E PROGRAMMI PRIORITARI 1.1. Campagna indagini e verifiche dei solai e dei controsoffitti degli edifici scolastici pubblici.

2.1. Verifica, validazione ed Approvazione dei progetti definitivi e/o esecutivi.

Obiettivo strategico 1: Monitoraggio stato manutentivo edifici scolastici.

Sottoprogrammi in corso di attuazione

Obiettivo strategico 2: Progettazione di interventi finalizzati alla messa in sicurezza, miglioramento/adeguamento sismico ed efficientamento energetico degli edifici scolastici.

Sottoprogrammi in corso di attuazione

3. CONNESSIONE DEL PROGRAMMA CON LE LINEE DI MANDATO DEL PRESIDENTE

Il Programma è coerente con le linee di mandato del Presidente.

MISSIONE 05-TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E DELLE ATTIVITÀ CULTURALI

POP 0502-ATTIVITÀ CULTURALI E INTERVENTI DIVERSI NEL SETTORE

1. ANALISI SWOT DEL CONTESTO TERRITORIALE E DELL'ENTE PROVINCIA

Punti di forza

Programmazione, promozione e coordinamento delle politiche per la valorizzazione delle attività culturali, dei beni di interesse storico, archeologico, artistico del territorio provinciale, in stretta collaborazione con Enti Locali e Associazioni culturali.

Punti di debolezza

- La Provincia non può sostenere iniziative a finanziamento diretto. Può solo sostenere, attraverso patrocini gratuiti, manifestazioni e iniziative organizzate a livello locale da altri Enti o associazioni.
- Forte carenza di personale.

Opportunità

- Stretta collaborazione con i Comuni del territorio provinciale, che sono molto attivi nell'ambito della promozione turistica e culturale e vantano una forte tradizione di diffusione della cultura che li accomuna a livello di patrimonio artistico, culturale ed architettonico.

Minacce

Nessuna minaccia rilevata

Sintesi dell'analisi swot e strategia complessiva da attivare

Pur insistendo su un territorio ricco di beni di interesse storico, archeologico, artistico, su cui sarebbe possibile programmare, promuovere e coordinare politiche per la valorizzazione delle attività culturali, tuttavia la mancanza di risorse e di personale dedicato consente un limitato margine d'azione sotto forma di patrocinio gratuito ad attività già avviate da soggetti pubblici o privati

2. OBIETTIVI STRATEGICI E PROGRAMMI PRIORITARI

- Sostegno allo sviluppo delle attività di valorizzazione dei beni storici e artistici e delle attività culturali promosse sul territorio.
- Sviluppare la conoscenza e la fruibilità consapevole del patrimonio culturale del territorio provinciale, in collaborazione con i Comuni, le Agenzie territoriali, i GAL, il Settore Ambiente, la Direzione Regionale per i beni culturali.

3. CONNESSIONE DEL PROGRAMMA CON LE LINEE DI MANDATO DEL PRESIDENTE

Il Programma è coerente con le linee di mandato del Presidente.

MISSIONE 06-POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO

POP 0601-SPORT E TEMPO LIBERO

1. ANALISI SWOT DEL CONTESTO TERRITORIALE E DELL'ENTE PROVINCIA

Punti di forza

- sviluppo percorsi condivisi con gli Enti locali nella promozione delle politiche giovanili, in linea con i Piani regionali.
- promozione e sviluppo in materia di sport (la programmazione è in particolare rivolta alla valorizzazione di quelle attività ed iniziative sportive, che si sono imposte, o intendono porsi, come eventi di particolare rilievo).
- la Provincia ha aderito all'iniziativa Azione ProvincEgiovani, finalizzata a sperimentare degli interventi di area vasta in materia di politiche giovanili e tesaa valorizzare strategie e politiche coordinate a favore dei giovani, in grado di coinvolgere i diversi livelli istituzionali, l'associazionismo giovanile e tutti gli attori che, a vario titolo, si occupano di giovani. (Convenzione sottoscritta e approvata con decreto n. 495/2019, dal Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale della Presidenza del Consiglio dei Ministri (Dipartimento) e l'Unione delle Province d'Italia (UPI)

Punti di debolezza

La realizzazione del progetto sconta l'attuale situazione pandemica che ne ha comportato una profonda rimodulazione, pur nello spirito degli obiettivi iniziali che il progetto si era posto.

Opportunità

Il progetto è frutto di una stretta collaborazione con i partner territoriali che hanno un ruolo di protagonisti nella realizzazione delle azioni di promozione delle politiche giovanili locali. Il tessuto associazionistico locale è, dunque, la risorsa prioritaria di questa azione.

Minacce

Nessuna

Sintesi dell'analisi swot e strategia complessiva da attivare

- Promozione di accordi e convenzioni con enti pubblici e privati per la realizzazione degli interventi che sostengono le attività sportive e del tempo libero ed il miglioramento dell'impiantistica sportiva
- Azioni di promozione e comunicazione, anche a sostegno delle iniziative promosse dai Comuni.
- Azioni di inclusione sociale e promozione delle politiche giovanili.

2. OBIETTIVI STRATEGICI E PROGRAMMI PRIORITARI

Obiettivo strategico 1: PROGETTO IL GUSTO DELL'INCLUSIONE

Promuovere inclusione sociale ragazzi e ragazze con disabilità e disagio sociale

3. CONNESSIONE DEL PROGRAMMA CON LE LINEE DI MANDATO DEL PRESIDENTE

Il Programma è coerente con le linee di mandato del Presidente.

MISSIONE 09-SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE

POP 0901-DIFESA DEL SUOLO

Amministrazione e funzionamento delle attività per la tutela e la salvaguardia del territorio, dei fiumi, dei canali e dei collettori idrici, degli specchi lacuali, delle lagune, della fascia costiera, delle acque sotterranee, finalizzate alla riduzione del rischio idraulico, alla stabilizzazione dei fenomeni di dissesto idrogeologico, alla gestione e all'ottimizzazione dell'uso del demanio idrico, alla difesa dei litorali, alla gestione e sicurezza degli invasi, alla difesa dei versanti e delle aree a rischio frana, al monitoraggio del rischio sismico. Comprende le spese per i piani di bacino, i piani per l'assetto idrogeologico, i piani straordinari per le aree a rischio idrogeologico. Comprende le spese per la predisposizione dei sistemi di cartografia (geologica, geo-tematica e dei suoli) e del sistema informativo territoriale (banche dati geologica e dei suoli, sistema informativo geografico della costa). Comprende le spese per la programmazione, il coordinamento e il monitoraggio delle relative politiche sul territorio anche in raccordo con la programmazione dei finanziamenti comunitari e statali.

1. ANALISI SWOT DEL CONTESTO TERRITORIALE E DELL'ENTE PROVINCIA

Punti di forza

- Competenze maturate nel corso degli anni
- Attiva collaborazione tra i servizi dei Settori Tecnici

Punti di debolezza

- Scarsità del personale in particolare di quello amministrativo a supporto
- Mancanza di figure professionali tecniche specialistiche

- Scarsità delle risorse strumentali (hardware e software) a disposizione
- Necessità di formazione specifica e continua del personale tecnico

Opportunità

- Disponibilità di risorse finanziarie nell'ambito della difesa del suolo da intercettare
- Possibilità di coordinare le amministrazioni comunali

Minacce

- Conflittualità tra le istituzioni
- Conflittualità con le varie attività economiche in particolare quelle agricole
- Complessità delle procedure amministrative in particolare in tema di appalti

Sintesi dell'analisi swot e strategia complessiva da attivare:

La presenza all'interno dell'Ente di una struttura tecnica che nel corso degli anni ha acquisito competenze e professionalità sui temi della difesa del suolo anche grazie alla collaborazione attivata con il Commissario Straordinaria per la mitigazione del rischio idrogeologico –Presidente Regione Puglia, consente, prevedendo parallelamente l'implementazione del servizio con ulteriori risorse umane, di meglio gestire le attività già in corso oltre a poter intercettare le risorse che a livello comunitario, nazionale e regionale sono rese disponibili nell'ambito degli strumenti di programmazione europea, nazionale e regionale.

2. OBIETTIVI STRATEGICI E PROGRAMMI PRIORITARI

Obiettivo strategico 1: Realizzazione interventi in materia di difesa del suolo

3. CONNESSIONE DEL PROGRAMMA CON LE LINEE DI MANDATO DEL PRESIDENTE

Tutti gli obiettivi strategici sopra riportati sono in linea con il programma di mandato del Presidente della Provincia come rappresentato nelle Linee Programmatiche approvate con DCP n.36 del 29/11/2019. Da esse si evince **l'importanza della cura del territorio**(*"In generale, anche per gli aspetti che riguardano*

la fragilità del territorio, va ripresa la cultura della prevenzione in luogo della gestione continua dell'emergenza”).

POP 0902-TUTELA, VALORIZZAZIONE E RECUPERO AMBIENTALE

Amministrazione e funzionamento delle attività collegate alla tutela, alla valorizzazione e al recupero dell'ambiente naturale. Comprende le spese per il recupero di miniere e cave abbandonate. Comprende le spese per sovvenzioni, prestiti o sussidi a sostegno delle attività degli enti e delle associazioni che operano per la tutela dell'ambiente. Comprende le spese per la formulazione, l'amministrazione, il coordinamento e il monitoraggio delle politiche, dei piani e dei programmi destinati alla promozione della tutela dell'ambiente, inclusi gli interventi per l'educazione ambientale. Comprende le spese per la valutazione di impatto ambientale di piani e progetti e per la predisposizione di standard ambientali per la fornitura di servizi. Comprende le spese a favore dello sviluppo sostenibile in materia ambientale, da cui sono esclusi gli interventi per la promozione del turismo sostenibile e per lo sviluppo delle energie rinnovabili. Comprende le spese per sovvenzioni, prestiti o sussidi a sostegno delle attività, degli enti e delle associazioni che operano a favore dello sviluppo sostenibile (ad esclusione del turismo ambientale e delle energie rinnovabili). Comprende le spese per la programmazione, il coordinamento e il monitoraggio delle relative politiche sul territorio anche in raccordo con la programmazione dei finanziamenti comunitari e statali. Comprende le spese per la manutenzione e la tutela del verde urbano. Non comprende le spese per la gestione di parchi e riserve naturali e per la protezione delle biodiversità e dei beni paesaggistici, ricomprese nel programma "Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione" della medesima missione. Comprende le spese per la polizia provinciale in materia ambientale. Non comprende le spese per la tutela e la valorizzazione delle risorse idriche ricomprese nel corrispondente programma della medesima missione.

1. ANALISI SWOT DEL CONTESTO TERRITORIALE E DELL'ENTE PROVINCIA

Punti di forza

- Ruolo attivo e propulsivo dell'Ente nelle attività di coordinamento di Comuni e Associazioni presenti sul territorio per la presentazione di candidature a finanziamenti e nelle azioni di governance;
- Competenze e professionalità tecniche e in materia ambientale acquisite dai dipendenti;
- Avvio e sperimentazione di nuovi strumenti di governance;
- Presenza di aree di elevato valore ambientale e paesaggistico (aree Natura 2000, Riserva Naturale Statale "Saline di Margherita di Savoia", Parco Nazionale dell'Alta Murgia, Parco Naturale Regionale "Fiume Ofanto").

Punti di debolezza

- Scarsità del personale in particolare di quello amministrativo a supporto
- Scarsità delle risorse strumentali (hardware e software) a disposizione
- Mancanza di occasioni per l'alta formazione specifica del personale tecnico;

Opportunità

- Sensibilità di cittadini, associazioni e aziende operanti sul territorio provinciale alle questioni ambientali e ad una fruizione sostenibile del territorio;
- Consapevolezza con la quale gli attori sociali ed economici affrontano la sfida dello sviluppo economico durevole e sostenibile;
- Capacità dei Comuni di reperire le risorse finanziarie, anche attraverso la partecipazione a bandi, per interventi di recupero funzionale e riqualificazione ambientale di aree degradate ai fini della fruizione delle stesse da parte dei cittadini;
- Diffusione di buone pratiche ambientali e sviluppo di progetti-pilota.

Minacce

- Difficoltà ad affermarsi di una visione strategica complessiva sulla qualità ambientale dello sviluppo provinciale, che tenga insieme le diverse programmazioni e realizzazioni in atto e future nei vari settori;
- Complessità delle procedure amministrative in materia ambientale;
- Difficoltà burocratiche di coordinamento tra eventuali diverse istituzioni coinvolte.

Sintesi dell'analisi swot e strategia complessiva da attivare

La presenza all'interno dell'Ente di una struttura tecnica che nel corso degli anni ha acquisito competenze e professionalità sui temi della tutela, valorizzazione e recupero ambientale, consente in aggiunta alle attività ordinarie, l'espletamento di attività tese ad utilizzare le risorse assegnate dalla Regione attraverso il Programma Regionale di Tutela Ambientale.

2. OBIETTIVI STRATEGICI E PROGRAMMI OPERATIVI

Obiettivo strategico 1: **Attuazione Piano provinciale di Tutela Ambientale**

Obiettivo strategico 2: **Assolvimento della gestione delle funzioni di competenza**

3. CONNESSIONE DEL PROGRAMMA CON LE LINEE DI MANDATO DEL PRESIDENTE

Tutti gli obiettivi strategici soprariportati sono in linea con il programma di mandato del Presidente della Provincia come rappresentato nelle Linee Programmatiche approvate con DCP n.36 del 29/11/2019. Da esse si evince la necessità della **tutela e valorizzazione del territorio** (“*La missione della Provincia rimane la valorizzazione del territorio attraverso l'esercizio delle funzioni proprie che toccano aspetti essenziali per garantirne lo sviluppo attraverso la conservazione e la valorizzazione del paesaggio e dell'ambiente*”) anche attraverso il pieno **assolvimento delle funzioni trasferite o delegate** (“*La Provincia dunque riparte dalle poche risorse umane a disposizione, dalla loro professionalità, per riprendere a garantire in maniera efficiente ed efficace lo svolgimento delle funzioni che gli sono rimaste per il bene del territorio*”).

POP 0903-RIFIUTI

Amministrazione, vigilanza, ispezione, funzionamento o supporto alla raccolta, al trattamento e ai sistemi di smaltimento dei rifiuti. Comprende le spese per la pulizia delle strade, delle piazze, viali, mercati, per la raccolta di tutti i tipi di rifiuti, differenziata e indifferenziata, per il trasporto in discarica o al luogo di trattamento. Comprende le spese per sovvenzioni, prestiti o sussidi a sostegno del funzionamento, della costruzione, della manutenzione o del miglioramento dei sistemi di raccolta, trattamento e smaltimento dei rifiuti, ivi compresi i contratti di servizio e di programma con le aziende per i servizi di igiene ambientale. Comprende le spese per i canoni del servizio di igiene ambientale.

1. ANALISI SWOT DEL CONTESTO TERRITORIALE E DELL'ENTE PROVINCIA

Punti di forza

- Competenze maturate nel corso degli anni e strutturazione di un buon livello relazionale tra i dipendenti e le strutture/Enti diversi dalla Provincia.

Punti di debolezza

- Scarsità del personale in particolare di quello amministrativo a supporto
- Scarsità delle risorse strumentali (hardware e software) a disposizione
- Mancanza di occasioni per l'alta formazione specifica del personale tecnico.

Opportunità

- Disponibilità di risorse finanziarie nell'ambito del recupero e rigenerazione territoriale da intercettare.

Minacce

- Difficoltà ad affermarsi di una visione strategica complessiva sulla qualità ambientale dello sviluppo provinciale, che tenga insieme le diverse programmazioni e realizzazioni in atto e future nei vari settori;
- Complessità delle procedure amministrative in materia ambientale;
- Difficoltà burocratiche di coordinamento tra eventuali diverse istituzioni coinvolte.

Sintesi dell'analisi swot e strategia complessiva da attivare:

La presenza all'interno dell'Ente di una struttura tecnica che nel corso degli anni ha acquisito competenze e professionalità sui temi della gestione dei rifiuti e delle bonifiche, consente in aggiunta alle attività ordinarie, di garantire la necessaria attività di coordinamento, ricercare ed ottenere forme di finanziamento da parte di Ministero e/o Regione, grazie alle quali realizzare interventi puntuali tesi al miglioramento del territorio, con recupero e/o ripristino dei luoghi, nonché finalizzati alla conoscenza della qualità ambientale di particolari aree industriali attive e/o dismesse.

2. OBIETTIVI STRATEGICI E PROGRAMMI PRIORITARI

Obiettivo strategico 1: **Coordinamento interventi in materia di tutela del territorio**

Obiettivo strategico 2: **Assolvimento della gestione delle funzioni di competenza**

3. CONNESSIONE DEL PROGRAMMA CON LE LINEE DI MANDATO DEL PRESIDENTE

Tutti gli obiettivi strategici sopra riportati sono in linea con il programma di mandato del Presidente della Provincia come rappresentato nelle Linee Programmatiche approvate con DCP n.36 del 29/11/2019. Da esse si evince la necessità della **tutela e valorizzazione del territorio** (“*La missione della Provincia rimane la valorizzazione del territorio attraverso l'esercizio delle funzioni proprie che toccano aspetti essenziali per garantirne lo sviluppo attraverso la conservazione e la valorizzazione del paesaggio e dell'ambiente*”) anche attraverso il pieno **assolvimento delle funzioni trasferite o delegate** (“*La Provincia dunque riparte dalle pocherisorse umane a disposizione, dalla loro professionalità, per riprendere a garantire in maniera efficiente ed efficace lo svolgimento delle funzioni che gli sono rimaste per il bene del territorio*”).

POP 0905-AREE PROTETTE, PARCHI NATURALI, PROTEZIONE NATURALISTICA E FORESTAZIONE

Amministrazione e funzionamento delle attività destinate alla protezione delle biodiversità e dei beni paesaggistici. Comprende le spese per la protezione naturalistica e faunistica e per la gestione di parchi e aree naturali protette. Comprende le spese per sovvenzioni, prestiti, sussidi a sostegno delle attività degli enti, delle associazioni e di altri soggetti che operano per la protezione della biodiversità e dei beni paesaggistici. Comprende le spese per le attività e gli interventi a sostegno delle attività forestali, per la lotta e la prevenzione degli incendi boschivi. Non comprende le spese per le aree archeologiche, ricomprese nel programma "Valorizzazione dei beni di interesse storico" della missione 05 "Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali".

1. ANALISI SWOT DEL CONTESTO TERRITORIALE E DELL'ENTE PROVINCIA

Punti di forza

- Ruolo attivo e propulsivo dell'Ente nelle attività di coordinamento di Comuni e Associazioni presenti sul territorio per la presentazione di candidature a finanziamenti e nelle azioni di governance;
- Competenze e professionalità tecniche e in materia ambientale acquisite dai dipendenti;
- Avvio e sperimentazione di nuovi strumenti di governance;
- Presenza di aree di elevato valore ambientale e paesaggistico (aree Natura 2000, Riserva Naturale Statale "Saline di Margherita di Savoia", Parco Nazionale dell'Alta Murgia, Parco Naturale Regionale "Fiume Ofanto"), valore aggiunto al territorio in termini di potenzialità nello sviluppo socio-economico e turistico del territorio stesso.

Punti di debolezza

- Scarsità del personale in particolare di quello amministrativo a supporto
- Scarsità delle risorse strumentali (hardware e software) a disposizione
- Mancanza di occasioni per l'alta formazione specifica del personale tecnico.

Opportunità

- Sensibilità di cittadini, associazioni e aziende operanti sul territorio provinciale alle questioni ambientali e ad una fruizione sostenibile del territorio;

- Consapevolezza con la quale gli attori sociali ed economici affrontano la sfida dello sviluppo economico durevole e sostenibile;
- Capacità dei Comuni di reperire le risorse finanziarie, anche attraverso la partecipazione a bandi, per interventi di recupero funzionale e riqualificazione ambientale di aree degradate ai fini della fruizione delle stesse da parte dei cittadini;
- Diffusione di buone pratiche ambientali e sviluppo di progetti-pilota.

Minacce

- Difficoltà ad affermarsi di una visione strategica complessiva sulla qualità ambientale dello sviluppo provinciale, che tenga insieme le diverse programmazioni e realizzazioni in atto e future nei vari settori;
- Complessità delle procedure amministrative in materia ambientale;
- Difficoltà burocratiche di coordinamento tra eventuali diverse istituzioni coinvolte.

Sintesi dell'analisi swot e strategia complessiva da attivare

La presenza all'interno dell'Ente di una struttura tecnica che nel corso degli anni ha acquisito competenze e professionalità sui temi della tutela delle aree e protette e dei parchi naturali, derivante anche dalla gestione provvisoria del Parco Naturale Regionale del Fiume Ofanto attraverso la quale viene svolta un'azione di coordinamento dei comuni e delle associazioni operanti nel territorio, consente una maggiore integrazione degli obiettivi di sostenibilità ambientale nelle politiche settoriali e per rafforzare la capacità degli attori locali, pubblici e privati, di muoversi insieme nella direzione di un vero e proprio patto per il territorio e per l'ambiente. Emblematica in tal senso l'esperienza del Contratto di fiume della Media e Bassa Valle dell'Ofanto.

2. OBIETTIVI STRATEGICI E PROGRAMMI PRIORITARI

Obiettivo strategico 1: **Strumenti attuativi del PNR Fiume Ofanto**

Obiettivo strategico 2: **Contratto di Fiume della Media e Bassa Valle dell'Ofanto**

Obiettivo strategico 3: **Tutela e valorizzazione delle aree naturali protette**

3. CONNESSIONE DEL PROGRAMMA CON LE LINEE DI MANDATO DEL PRESIDENTE

Tutti gli obiettivi strategici sopra riportati sono in linea con il programma di mandato del Presidente della Provincia come rappresentato nelle Linee Programmatiche approvate con DCP n.36 del 29/11/2019. Da

esse si evince la necessità della **tutela e valorizzazione del territorio** (“*La valorizzazione del " Parco dell'Ofanto" , l'attuazione del " Contratto di Fiume" rimangono punti salienti e qualificanti del mio Mandato*”).

POP 0906-TUTELA E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE IDRICHE

Amministrazione e funzionamento delle attività per la tutela e la valorizzazione delle risorse idriche, per la protezione e il miglioramento dello stato degli ecosistemi acquatici, nonché di quelli terrestri e delle zone umide che da questi dipendono; per la protezione dell'ambiente acquatico e per la gestione sostenibile delle risorse idriche. Comprende le spese per gli interventi di risanamento delle acque e di tutela dall'inquinamento. Comprende le spese per il piano di tutela delle acque e la valutazione ambientale strategica in materia di risorse idriche. Non comprende le spese per i sistemi di irrigazione e per la raccolta e il trattamento delle acque reflue.

1. ANALISI SWOT DEL CONTESTO TERRITORIALE E DELL'ENTE PROVINCIA

Punti di forza

- Competenze maturate nel corso degli anni e strutturazione di un buon livello relazionale tra i dipendenti e le strutture/Enti diversi dalla Provincia.

Punti di debolezza

- Scarsità del personale in particolare di quello amministrativo a supporto.
- Scarsità delle risorse strumentali (hardware e software) a disposizione.
- Mancanza di occasioni per l'alta formazione specifica del personale tecnico.

Opportunità

- Disponibilità di risorse finanziarie nell'ambito del recupero e rigenerazione territoriale da intercettare.

Minacce

- Difficoltà ad affermarsi di una visione strategica complessiva sulla qualità ambientale dello sviluppo provinciale, che tenga insieme le diverse programmazioni e realizzazioni in atto e future nei vari settori.
- Complessità delle procedure amministrative in materia ambientale;

- Difficoltà burocratiche di coordinamento tra eventuali diverse istituzioni coinvolte.

Sintesi dell'analisi swot e strategia complessiva da attivare

La presenza all'interno dell'Ente di una struttura tecnica che nel corso degli anni ha acquisito competenze e professionalità sui temi della tutela delle risorse idriche, consente in aggiunta alle attività ordinarie, di espletare, compatibilmente con le ridotte risorse economiche a disposizione, anche quelle azioni finalizzate al miglior controllo dei fenomeni di stress delle falde acquifere derivanti dal comparto agricolo ed industriale.

2. OBIETTIVI STRATEGICI E PROGRAMMI PRIORITARI

Obiettivo strategico 1: **Tutela delle risorse idriche**

Obiettivo strategico 2: **Assolvimento della gestione delle funzioni di competenza**

3. CONNESSIONE DEL PROGRAMMA CON LE LINEE DI MANDATO DEL PRESIDENTE

Tutti gli obiettivi strategici soprariportati sono in linea con il programma di mandato del Presidente della Provincia come rappresentato nelle Linee Programmatiche approvate con DCP n.36 del 29/11/2019. Da esse si evince la necessità della **tutela e valorizzazione del territorio** (“*L'Ente svolge importanti funzioni di conservazione, tutela e valorizzazione delle risorse idriche ed energetiche, gestione di aree protette, pianificazione e controllo dello smaltimento dei rifiuti e in materia di cave, bonifiche siti contaminati, autorizzazioni ambientali. Le azioni in questo campo dovranno essere tese a riconoscere il nostro territorio come una "risorsa"*) anche attraverso il pieno **assolvimento delle funzioni trasferite o delegate** (“*La Provincia dunque riparte dalle poche risorse umane a disposizione, dalla loro professionalità, per riprendere a garantire in maniera efficiente ed efficace lo svolgimento delle funzioni che gli sono rimaste per il bene del territorio*”).

POP 0908-SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE

Amministrazione e funzionamento delle attività relative alla tutela dell'aria ed el clima, alla riduzione dell'inquinamento atmosferico, acustico e delle vibrazioni, alla protezione dalle radiazioni. Comprende la costruzione, la manutenzione e il funzionamento dei sistemi e delle stazioni di monitoraggio; la costruzione di barriere ed altre strutture anti-rumore (incluso il rifacimento di tratti di autostrade urbane o di ferrovie con materiali che riducono l'inquinamento acustico); gli interventi per controllare o prevenire le emissioni di gas e delle sostanze inquinanti dell'aria; la costruzione, la manutenzione e il funzionamento di impianti per la decontaminazione di terreni inquinati e per il deposito di prodotti inquinanti. Comprende le spese per il trasporto di prodotti inquinanti. Comprende le spese per l'amministrazione, la vigilanza, l'ispezione, il funzionamento o il supporto delle attività per la riduzione

e il controllo dell'inquinamento. Comprende le sovvenzioni, i prestiti o i sussidi a sostegno delle attività collegate alla riduzione e al controllo dell'inquinamento. Comprende le spese per la programmazione, il coordinamento e il monitoraggio delle relative politiche sul territorio anche in raccordo con la programmazione e i finanziamenti comunitari e statali. Non comprende le spese per le misure di risanamento e di tutela dall'inquinamento delle acque (comprese nel programma "Tutela e valorizzazione delle risorse idriche") e del suolo (comprese nel programma "Difesa del suolo").

1. ANALISI SWOT DEL CONTESTO TERRITORIALE E DELL'ENTE PROVINCIA

Punti di forza

- Competenze maturate nel corso degli anni e strutturazione di un buon livello relazionale tra i dipendenti e le strutture/Enti diversi dalla Provincia.

Punti di debolezza

- Scarsità del personale in particolare di quello amministrativo a supporto.
- Scarsità delle risorse strumentali (hardware e software) a disposizione.
- Mancanza di occasioni per l'alta formazione specifica del personale tecnico.

Opportunità

- Disponibilità di risorse finanziarie nell'ambito del recupero e rigenerazione territoriale da intercettare.

Minacce

- Difficoltà ad affermarsi di una visione strategica complessiva sulla qualità ambientale dello sviluppo provinciale, che tenga insieme le diverse programmazioni e realizzazioni in atto e future nei vari settori.
- Complessità delle procedure amministrative in materia ambientale.
- Difficoltà burocratiche di coordinamento tra eventuali diverse istituzioni coinvolte.

Sintesi dell'analisi swot e strategia complessiva da attivare

La presenza all'interno dell'Ente di una struttura tecnica che nel corso degli anni ha acquisito competenze e professionalità sui temi della tutela dell'aria, consente in aggiunta alle attività ordinarie, di espletare, compatibilmente con le ridotte risorse economiche a disposizione, anche quelle azioni finalizzate al miglior controllo dei fenomeni di stress dell'atmosfera derivanti dal comparto industriale ed in particolare dai grandi impianti presenti sul territorio provinciale.

2. OBIETTIVI STRATEGICI E PROGRAMMI PRIORITARI

Obiettivi strategici e programmi prioritari

Obiettivo strategico 1: **Tutela dell'aria**

Obiettivo strategico 2: **Assolvimento della gestione delle funzioni di competenza**

3. CONNESSIONE DEL PROGRAMMA CON LE LINEE DI MANDATO DEL PRESIDENTE

Tutti gli obiettivi strategici soprariportati sono in linea con il programma di mandato del Presidente della Provincia come rappresentato nelle Linee Programmatiche approvate con DCP n.36 del 29/11/2019. Da esse si evince la necessità della **tutela e valorizzazione del territorio** (*“L'Ente svolge importanti funzioni di conservazione, tutela e valorizzazione delle risorse idriche ed energetiche, gestione di aree protette, pianificazione e controllo dello smaltimento dei rifiuti e in materia di cave, bonifiche siti contaminati, autorizzazioni ambientali. Le azioni in questo campo dovranno essere tese a riconoscere il nostro territorio*

*come una "risorsa" anche attraverso il pieno **assolvimento delle funzioni trasferite o delegate** (“La Provincia dunque riparte dalle poche risorse umane a disposizione, dalla loro professionalità, per riprendere a garantire in maniera efficiente ed efficace lo svolgimento delle funzioni che gli sono rimaste per il bene del territorio”).*

MISSIONE 10-TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITÀ

POP 1002-TRASPORTO PUBBLICO LOCALE

Amministrazione delle attività e servizi connessi al funzionamento, all'utilizzo, alla costruzione e la manutenzione dei sistemi e delle infrastrutture per il trasporto pubblico urbano e extraurbano, ivi compreso il trasporto su gomma, autofiloviario, metropolitano, tranviario e funiviario.

Comprende i contributi e i corrispettivi per lo svolgimento dei servizi di trasporto urbano ed extraurbano e i contributi per il rinnovo del CCNL autoferrotranvieri. Comprende, inoltre, i contributi per le integrazioni e le agevolazioni tariffarie. Comprende le spese per la vigilanza e la regolamentazione dell'utenza, delle operazioni relative al sistema di trasporto urbano e extraurbano (concessione di licenze, approvazione delle tariffe di trasporto per merci e passeggeri, e delle frequenze del servizio, ecc.). Comprende le spese per sovvenzioni, prestiti o sussidi a sostegno del funzionamento, della costruzione, della manutenzione o del miglioramento delle infrastrutture e dei sistemi di trasporto urbano e extraurbano. Comprende le spese per l'acquisto, la manutenzione e il finanziamento ai soggetti che esercitano il trasporto pubblico urbano e extraurbano di materiale rotabile automobilistico e su rotaia (es. autobus, metropolitane).

Comprende le spese per la programmazione, l'indirizzo, il coordinamento e il finanziamento del trasporto pubblico urbano e extraurbano per la promozione della realizzazione di interventi per riorganizzare la

mobilità e l'accesso ai servizi di interesse pubblico. Comprende le spese per la gestione e il monitoraggio dei contratti di servizio con gli enti e le società affidatarie del servizio, e per il monitoraggio qualitativo e quantitativo dei servizi di trasporto erogati.

Non comprende le spese per la costruzione e la manutenzione delle strade e delle vie urbane, dei percorsi ciclabili e pedonali e delle spese ricomprese nel programma relativo alla Viabilità e alle infrastrutture stradali della medesima missione.

1- ANALISI SWOT DEL CONTESTO TERRITORIALE E DELL'ENTE PROVINCIA

Punti di forza

- Miglioramento del servizio di Trasporto Pubblico Locale su gomma a seguito dell'affidamento della gara a livello di bacino.
- Riduzione dell'impatto ambientale del trasporto su gomma grazie all'utilizzo di mezzi più efficienti.

Punti di debolezza

- Difficoltà nei rapporti con gli altri stakeholders
- Esiguità del personale
- Scarsità delle risorse strumentali (hardware e software) a disposizione
- Mancanza di occasioni per l'alta formazione specifica del personale tecnico.

Opportunità

- Disponibilità di risorse finanziarie nell'ambito dell'affidamento del nuovo contratto;
- Operatività graduale della delega in materia di TPL;.

Minacce

- Diffidenza e scarsa capacità di cooperazione tra le istituzioni;
- Resistenza verso il superamento delle attuali gestioni;.

Sintesi dell'analisi swot e strategia complessiva da attivare

La necessità di affermare la governante sul Trasporto Pubblico Locale su gomma al fine di migliorare il servizio in termini di efficienza ed efficacia impone, in aggiunta all'espletamento delle attività ordinarie, il celere espletamento delle procedure di gara per l'avvio della gestione unitaria, prevedendo parallelamente l'implementazione del servizio con ulteriori risorse umane.

Utile in tal senso l'esperienza, in corso di esecuzione, per l'affidamento transitorio del servizio di trasporto pubblico nel Comune di Bisceglie.

2. OBIETTIVI STRATEGICI E PROGRAMMI PRIORITARI

Obiettivo strategico 1: **Affidamento del servizio di TPL di competenza dell'ATO della Provincia di Barletta Andria Trani**

Obiettivo strategico 2: **Assolvimento della gestione delle funzioni di competenza**

In relazione alle funzioni in materia di trasporto pubblico locale, nelle more che l'ATO BAT assuma le piene competenze sul trasporto urbano ed extraurbano come delineate nella D.G.R. n. 2304 del 2019 con la quale sono stati determinati i Servizi Minimi e quindi le risorse da assegnare ad ogni singola ATO, l'Amministrazione intende migliorare la qualità dei mezzi utilizzati nell'ambito del TPL urbano. In questo caso l'obiettivo programmato si riferisce a:

- Obiettivo Operativo "*Gestione dei compiti in materia di Trasporto Pubblico Locale*" mediante la collaborazione con la Regione Puglia all'acquisto di nuovi mezzi in sostituzione di quelli più obsoleti e per i quali dal 2023 scatterà il divieto di circolazione (mezzi E1, E2 ed E3).

3. CONNESSIONE DEL PROGRAMMA CON LE LINEE DI MANDATO DEL PRESIDENTE

Tutti gli obiettivi strategici sopra riportati sono in linea con il programma di mandato del Presidente della Provincia come rappresentato nelle Linee Programmatiche approvate con DCP n.36 del 29/11/2019. Da esse si evince l'importanza del **trasporto pubblico** ("*Sul Trasporto è necessario approvare il Nuovo Piano del Trasporto Provinciale propedeutico alle gare ambito 2020*") ed il pieno **assolvimento delle funzioni trasferite o delegate** ("*La Provincia dunque riparte dalle poche risorse umane a disposizione, dalla loro professionalità, per riprendere a garantire in maniera efficiente ed efficace lo svolgimento delle funzioni che gli sono rimaste per il bene del territorio*").

POP 1005-VIABILITÀ E INFRASTRUTTURE STRADALI

Amministrazione e funzionamento delle attività per la viabilità e lo sviluppo e il miglioramento della circolazione stradale. Comprende le spese per il funzionamento, la gestione, l'utilizzo, la costruzione e la manutenzione, ordinaria e straordinaria, delle strade e delle vie urbane, di percorsi ciclabili e pedonali, delle zone a traffico limitato, delle strutture di parcheggio e delle aree di sosta a pagamento. Comprende le spese per la riqualificazione delle strade, incluso l'abbattimento delle barriere architettoniche. Comprende le spese per la sorveglianza e la presa in carico delle opere previste dai piani attuativi di iniziativa privata o convenzioni urbanistiche. Comprende le spese per il rilascio delle autorizzazioni per la circolazione nelle zone a traffico limitato, per i passi carrai.

Comprende le spese per gli impianti semaforici.

Comprende altresì le spese per le infrastrutture stradali, tra cui per strade extraurbane e autostrade.

Amministrazione e funzionamento delle attività relative all'illuminazione stradale. Comprende le spese per lo sviluppo e la regolamentazione degli standard di illuminazione stradale, per l'installazione, il funzionamento, la manutenzione, il miglioramento, ecc. dell'illuminazione stradale.

1. ANALISI SWOT DEL CONTESTO TERRITORIALE E DELL'ENTE PROVINCIA

Punti di forza

- Competenze maturate nel corso degli anni e strutturazione di un buon livello relazionale tra i dipendenti e le strutture/Enti diversi dalla Provincia;
- Buona capacità di programmazione ed utilizzo delle risorse.

Punti di debolezza

- Esiguità delle risorse finanziarie necessarie
- Scarsità del personale sia tecnico che amministrativo a supporto
- Scarsità delle risorse strumentali (hardware e software) a disposizione
- Mancanza di occasioni per l'alta formazione specifica del personale tecnico.

Opportunità

Nessuna rilevata

Minacce

Nessuna rilevata

Sintesi dell'analisi swot e strategia complessiva da attivare:

Nonostante il continuo depauperamento della struttura tecnica interna all'Ente, sono stati attivati, oltre a quelli di ordinaria e straordinaria manutenzione, importanti interventi sulla rete viaria principale. La conclusione di tali interventi, contraddistinti da complessi iter amministrativi, rappresenta un importante obiettivo da raggiungere, prevedendo parallelamente l'implementazione del servizio con ulteriori risorse umane e finanziarie, al fine di meglio gestire le attività già in corso oltre a poter intercettare le risorse che a livello nazionale e regionale sono rese disponibili nell'ambito dell'ammodernamento e messa in sicurezza della viabilità esistente.

2. OBIETTIVI STRATEGICI E PROGRAMMI PRIORITARI

Obiettivo strategico 1: **Miglioramento della rete viaria principale**

Obiettivo strategico 2: **Mantenimento efficienza rete viaria secondaria**

Obiettivo strategico 3: **Assolvimento della gestione delle funzioni di competenza**

3. CONNESSIONE DEL PROGRAMMA CON LE LINEE DI MANDATO DEL PRESIDENTE

Tutti gli obiettivi strategici sopra riportati sono in linea con il programma di mandato del Presidente della Provincia come rappresentato nelle Linee Programmatiche approvate con DCP n.36 del 29/11/2019. Da esse si evince il fondamentale ruolo **dell'accessibilità interna ed esterna** (*“La manutenzione della rete viaria provinciale ed il costante miglioramento delle condizioni di sicurezza rappresentano un'esigenza fondamentale sia per la mobilità interna che per l'accesso dall'esterno”*) ed il pieno **assolvimento delle funzioni trasferite o delegate** (*“La Provincia dunque riparte dalle poche risorse umane a disposizione, dalla loro professionalità, per riprendere a garantire in maniera efficiente ed efficace lo svolgimento delle funzioni*

MISSIONE 11-SOCCORSO CIVILE

POP 1101-SISTEMA DI PROTEZIONE CIVILE

Amministrazione e funzionamento delle attività relative agli interventi di protezione civile sul territorio (gestione degli eventi calamitosi, soccorsi alpini, sorveglianza delle spiagge, evacuazione delle zone inondate, lotta agli incendi, etc.), per la previsione, la prevenzione, il soccorso e il superamento delle emergenze. Comprende le spese a sostegno del volontariato che opera nell'ambito della protezione civile. Comprende le spese per la programmazione, il coordinamento e il monitoraggio degli interventi di protezione civile sul territorio, nonché per le attività in forma di collaborazione con le altre amministrazioni competenti in materia. Non comprende le spese per interventi per fronteggiare calamità naturali già avvenute, ricomprese nel programma "Interventi a seguito di calamità naturali" della

medesima missione o nei programmi relativi agli specifici interventi effettuati per ripristinare le condizioni precedenti agli eventi calamitosi.

1. ANALISI SWOT DEL CONTESTO TERRITORIALE E DELL'ENTE PROVINCIA

Punti di forza

- Competenze maturate nel corso degli anni e strutturazione di un buon livello relazionale con le strutture/Enti diversi dalla Provincia

Punti di debolezza

- Scarsità del personale in particolare di quello amministrativo a supporto
- Scarsità delle risorse strumentali (hardware e software) a disposizione

Opportunità

- Nessuna rilevata

Minacce

- Nessuna rilevata

Sintesi dell'analisi swot e strategia complessiva da attivare:

In seguito alla L. n. 56/2014 (cosiddetta Legge Delrio) la Regione Puglia con L.R. 12 dicembre 2019, n. 53 "Sistema regionale di protezione civile" pur disponendo all'art. 1, comma 3, l'espletamento delle attività di protezione civile anche in capo alle "province in qualità di enti di area vasta" non ha finora adottato alcun atto in ossequio a quanto previsto dal successivo art. 3, lett. m (l'attribuzione, con le modalità previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56 e previe specifiche intese, alle province, in qualità di enti di area vasta, di funzioni in materia di protezione civile, ivi comprese le relative risorse, con particolare riguardo a quelle relative: 1) all'attuazione, in ambito provinciale, delle attività di previsione e prevenzione dei rischi, stabilite nella programmazione regionale, con l'adozione dei connessi provvedimenti amministrativi e, in particolare, i compiti relativi alla rilevazione, raccolta e elaborazione dei relativi dati sul territorio provinciale; 2) alla predisposizione dei piani provinciali e di ambito di protezione civile sulla base degli indirizzi regionali di cui alla lettera b), in raccordo con le prefetture;

3) alla vigilanza sulla predisposizione da parte delle proprie strutture di protezione civile, dei servizi urgenti, anche di natura tecnica, da attivare in caso di emergenze).

In assenza di intesa e di specifiche risorse tali funzioni rimangono latenti.

MISSIONE 12-DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIE

POP 1202-INTERVENTI PER LA DISABILITÀ

POP 1204-INTERVENTI PER SOGGETTI A RISCHIO DI ESCLUSIONE SOCIALE

POP 1207-PROGRAMMAZIONE E GOVERNO DELLA RETE DEI SERVIZI SOCIO-SANITARI E SOCIALI

1. ANALISI SWOT DEL CONTESTO TERRITORIALE E DELL'ENTE PROVINCIA

Punti di forza

- Erogazione di servizi a supporto del diritto allo studio dei disabili in un'ottica di forte integrazione e coordinamento tra Istituzioni e Terzo settore;
- Progettazione di percorsi individualizzati sotto il profilo della motivazione e del miglioramento della qualità della vita e dei servizi offerti ai giovani disabili e alle loro famiglie;
- Forte capacità di adattamento del servizio all'attuale situazione pandemica che ne ha richiesto una rapida e tempestiva rimodulazione al fine di garantire il diritto allo studio degli alunni disabili anche in regime di didattica a distanza.

Punti di debolezza

- Carenza di personale;
- La funzione è integralmente finanziata dalla Regione Puglia che comunica annualmente i finanziamenti a copertura dei costi dei servizi per l'integrazione scolastica, in tempi non sempre congrui rispetto alla necessità di attivare procedure d'appalto per una gestione pluriennale.

Opportunità

Nessuna

Minacce

Nessuna

Sintesi dell'analisi swot e strategia complessiva da attivare

- Potenziamento del personale
- Potenziamento dei rapporti interistituzionali con l'ente finanziatore, al fine di garantire la tempestiva copertura dei costi mediante attribuzione dei finanziamenti annuali

2. OBIETTIVI STRATEGICI E PROGRAMMI PRIORITARI

Obiettivo strategico 1: Welfare e servizi ai cittadini

Assistenza ai disabili (servizio assistenza specialistica; trasporto scolastico; fornitura testi in braille)

Il Servizio Politiche Sociali, nel corso dell'anno 2022, dovrà adottare gli atti utili a garantire la continuità del servizio di assistenza socio-educativa, il cui contratto di appalto terminerà a dicembre 2022.

L'approvazione del presente DUP 2022-2024, pertanto, costituisce atto di indirizzo politico-amministrativo rispetto alla gestione del servizio, così come stabilito con Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 32 del 09.07.2021.

Si precisa, in merito, che il servizio in parola viene erogato in forza della Convenzione regionale di avvalimento in corso di validità e che la copertura finanziaria è garantita dal relativo finanziamento regionale, dal contributo ministeriale, oltre che da eventuali economie che si rileveranno in sede di rendicontazione dei costi relativi all'a.s. 2021/2022.

3. CONNESSIONE DEL PROGRAMMA CON LE LINEE DI MANDATO DEL PRESIDENTE

La programmazione è coerente con le linee generali di mandato.

OBIETTIVI DI DIGITALIZZAZIONE

La Provincia di Barletta Andria Trani è impegnata nell'implementazione di attività e progetti volti a facilitare e supportare la transizione digitale, sia dell'Amministrazione provinciale che della comunità da essa rappresentata.

Per dare una risposta a questa richiesta di innovazione digitale, la soluzione è continuare a lavorare per dare attuazione alle previsioni dell'Agenda Digitale nazionale e del Piano Triennale dell'Informatica per la PA, in tutte le diverse declinazioni, tra cui cloud, interoperabilità, dati e open data, sicurezza informatica, piattaforme abilitanti, competenze digitali e servizi pubblici digitali.

Con riferimento ai pagamenti elettronici ed alla piattaforma abilitante PagoPA, la Provincia di Barletta Andria Trani ha dispiegato un forte impegno, finanziario, progettuale ed operativo, per aggiornare/modificare i propri servizi digitali ed agganciarli alla piattaforma digitale nazionale dei pagamenti, rendendo semplice, diffuso e fruibile il pagamento in modalità digitale, anche tramite

l'integrazione con l'app IO. Grazie a questo impegno, la Provincia di Barletta Andria Trani è presente sulla piattaforma PagoPA fin dal 2016, ad oggi.

Trasformazione e transizione digitale: semplificazione e digitalizzazione

L'articolo 3, comma 1, punto 3) del D.M. 24 giugno 2022 prevede che nella Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione del PIAO venga fornito il dettaglio delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e dall'Agenda Digitale.

L'Agenda Semplificazione 2022-2026 focalizza l'attenzione su tre linee di intervento:

- La semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure
- La velocizzazione delle procedure
- La semplificazione e la digitalizzazione

Con riferimento agli obiettivi dell'Agenda Digitale, si riportano nella tabella allegata le procedure da digitalizzare per il periodo 2022-2024. Si evidenzia che sono compresi nell'elenco

sia interventi di sviluppo e/o di completamento di messa in produzione, relativi a nuovi servizi da sviluppare o di cui è in corso il completamento, sia interventi di manutenzione adeguativa e/o di manutenzione evolutiva, relativi a servizi preesistenti:

Elenco procedimenti amministrativi da digitalizzare

| PROCEDIMENTI | SETTORI | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|--|------|------|------|
| Realizzazione servizio on – line di rilevazione del gradimento dei servizi offerti dalla Provincia | Tutti i Settori – Servizio Egovernment | | X | X |
| Digitalizzazione iscrizione elenchi degli operatori economici per affidamenti di lavori di importo pari o superiore a 40.000,00 e inferiori alla soglia comunitaria | Servizio SUA- Servizio Egovernment | | X | X |
| Digitalizzazione istanze rilascio concessioni/autorizzazioni | Tutti i Settori - Servizio Egovernment | | X | X |

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| Digitalizzazione richieste di accesso agli atti | Tutti i Settori- Servizio Egovernment | | X | X |
| Implementazione Sezione “Amministrazione Trasparente” | Segreteria Generale -Servizio E Government | | X | X |
| Attivazione servizio di News Letters | Settore I - Servizio E Government | | X | X |
| Digitalizzazione procedimenti relativi ad Autorizzazione paesaggistica ed all’Accertamento di compatibilità Paesaggistica | Settore V | | | X |
| Digitalizzazione procedimenti relativi alla S.C.I.A. per apertura autoscuola | Settore V | | | X |
| Digitalizzazione procedimenti relativi alla S.C.I.A. per riconoscimento dei consorzi di autoscuole, all’assegnazione studio consulenza per la circolazione dei mezzi di trasporto, all’apertura centro di revisione veicoli, al rilascio della licenza per il trasporto di cose in conto proprio | Settore V | | | X |
| Digitalizzazione procedimenti relativi alle concessioni per manomissioni stradali e apertura/chiusura vani d’accesso, autorizzazioni per installazione insegne pubblicitarie, autorizzazioni per transiti eccezionali, nulla osta per manifestazioni di carattere generale | Settore V | | | X |
| Digitalizzazione procedimenti relativi all’Autorizzazione ed alla Denuncia di Inizio Lavori per le funzioni in materia di elettrodotti | Settore V | | | X |
| Attivazione della convenzione con la Provincia di Foggia per gli esami di idoneità professionale di | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| autotrasportatore di merci per conto terzi e idoneità professionale di autotrasporto di persone su strada | | | | |
|---|--|--|--|--|

Si precisa che in relazione alle pratiche inerenti il paesaggio, quelle in materia di trasporto privato, quelle in materia di concessioni ed autorizzazioni inerenti la viabilità provinciale ed infine quelle in materia di elettrodotti l'obiettivo è quello di creare uno Sportello Unico attraverso il quale incanalare tutte le predette pratiche.

Sottosezione di programmazione: Performance

Con delibere del Presidente n. 46 del 14.07.2022, n. 51 del 28.07.2022 è stato adottato il Piano della performance della Provincia di Barletta Andria Trani per il triennio 2022 – 2024n delibera di Presidente n. 73 del 29.11.22 è stato approvato il PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E DI ORGANIZZAZIONE 2022 – 2024, successivamente integrato con delibera del Presidente n. 75 del 16.12.2022

Il Piano della Performance 2022 – 24, è stato predisposto con l'obiettivo di:

- portare a termine il processo di integrazione funzionale dei sistemi di performance management, dei controlli interni e di repressione e prevenzione della corruzione e dell'illegalità, realizzando il coordinamento del “sistema di performance management” con il “sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza”, quale strategia sinergica di efficienza, trasparenza, integrità dell'azione amministrativa e di prevenzione dell'illegalità e della corruzione nell'Ente;
- predisporre un piano che acquisisca la sua funzione di strumento di pianificazione e programmazione e perdere quella di adempimento burocratico dando al contempo centralità alla performance organizzativa, anche con riferimento all'organizzazione nel suo complesso. Tanto anche al fine di consentire che gli impegni assunti con i diversi documenti strategici (diversi dal piano) o gli impegni assunti nei confronti dei diversi livelli istituzionali, comunitari e nazionali, che identificano chiare priorità, a volte anche comprensivi di indicatori e target, trovino spazio nel Piano;
- attribuire al Piano la sua funzione di strumento di pianificazione e programmazione e perdere quella di adempimento burocratico.

All'interno delle schede di programmazione ivi allegate, sono indicate le azioni che mirano a favorire l'attuazione della parte strategica del DUP, con individuazione dei soggetti che rispondono dell'obiettivo, delle unità organizzative interessate, dei tempi di raggiungimento degli obiettivi e dei relativi indicatori di misurazione.

Ad esito dell'approvazione del Bilancio di Previsione per l'anno 2023, si provvederà ad aggiornare la sezione performance del Presente Piano.

Sottosezione di programmazione: *Rischi corruttivi e trasparenza*

IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

RESPONSABILE SOTTOSEZIONE: SEGRETARIO GENERALE/RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

1. Premessa

1. La presente sottosezione contiene il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023 – 2026 della Provincia Barletta Andria Trani, e sviluppa i seguenti profili:

- a) **Valutazione di impatto del contesto esterno:** l'analisi del contesto muove dal report dell'Osservatorio sul fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali, dalla relazione della direzione investigativa antimafia e dei dati forniti dalla Prefettura di Barletta Andria Trani.
- b) **Valutazione di impatto del contesto interno:** la struttura organizzativa può influenzare l'esposizione al rischio corruttivo dello stesso Ente, stante la carenza di personale in relazione a tutti i Servizi/Settori. L'Ente conta, infatti n.65 dipendenti di cui n. 3 dirigenti.
- c) **Mappatura dei processi:** dalla mappatura dei processi svolta in relazione all'anno 2022 è emersa una particolare attenzione al rischio corruttivo nelle seguenti aree:
 - Area affidamento lavori, servizi e forniture;
 - Area tutela dell'ambiente e del territorio;
 - Area Tutela Legale dell'Ente
 - Area gestione/controllo risorse economiche, finanziarie e strumentali dell'Ente;
 - Area Edilizia Scolastica e manutenzione delle strade
 - Area acquisizione e progressione del personale
 - Area sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
 - Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, ivi compresi la gestione del patrimonio immobiliare dell'Ente.
- d) **Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti:** per ciascuna delle suindicate Aree, il paragrafo n. 23 del PTPCT individua e valuta per ciascuna i rischi corruttivi potenziali e concreti.
- e) **Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio:**

I paragrafi 15 e 16, la parte V e la parte VI del PTPCT contengono le misure di organizzazione generali e specifiche per il trattamento del rischio, rivolte a tutti i Dirigenti;

La parte VII del PTPCT contiene invece l'elenco delle misure organizzative per il trattamento del rischio nell'Area relativa all'affidamento lavori, servizi e forniture;
- a) **Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure:**

La parte XV del PTPCT disciplina il monitoraggio annuale sull'attuazione delle misure.

Tale attività prevede tavoli di monitoraggio periodici e la redazione - con cadenza almeno semestrale - di verbali di monitoraggio da parte dell'RPCT.
- b) **Programmazione dell'attuazione della trasparenza:** la parte XIII e XIV del PTPCT disciplina la programmazione dell'attività della trasparenza e l'esercizio del diritto di accesso.

2. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, concepito non come mero adempimento a norme di legge bensì come strumento di programmazione di misure di prevenzione dell'evento corruttivo, tarato sulla tipologia di amministrazione e sull'attività svolta in un'ottica di miglioramento continuo e costante dell'attività amministrativa, è finalizzato a:

- a) prevenire la corruzione e/o l'illegalità attraverso una valutazione del diverso livello di esposizione dell'Ente al rischio di corruzione;
- b) indicare gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;
- c) attivare le procedure appropriate per selezionare e formare, i Dipendenti chiamati ad operare in Settori particolarmente esposti alla corruzione prevedendo, negli stessi Settori, la rotazione di Dirigenti, di funzionari e di figure di qualsiasi tipo di responsabilità.

3. Il Piano ha come obiettivi quelli di:

- a) evidenziare e considerare, tra le attività maggiormente sensibili ed alla stregua delle stesse, non soltanto generalmente quelle di cui all'articolo 1, comma 16, della legge n. 190/2012, ma anche quelle successivamente elencate al citato comma 16;
- b) assicurare gli interventi organizzativi destinati a prevenire il rischio di corruzione e/o di illegalità nelle aree di rischio di cui al citato comma 16;
- c) assicurare attività di formazione tesa a sensibilizzare il personale dell'Ente nelle tematiche concernenti l'anticorruzione e la trasparenza;
- d) assicurare la puntuale applicazione delle norme sulla trasparenza;
- e) assicurare la puntuale applicazione delle norme sull'inconferibilità e sull'incompatibilità;
- f) assicurare la puntuale applicazione del Codice di Comportamento dei Dipendenti.

2. Analisi del contesto esterno

L'analisi di contesto esterno è stata elaborata attraverso l'utilizzo dei dati oggettivi e soggettivi, disponibili in materia di sicurezza e legalità e, in particolare, di corruzione. L'obiettivo dell'analisi è quello di valutare l'incidenza del fenomeno, favorire l'analisi e valutazione del rischio e il monitoraggio dell'efficacia del sistema provinciale di prevenzione della corruzione.

-Il Report dell'Osservatorio sul fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali

Risultano utili i dati statistici pubblicati dall'Osservatorio sul fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali, il quale monitora il fenomeno sul territorio, individua iniziative a sostegno delle vittime e indica strategie di prevenzione e contrasto alla corruzione. L'Osservatorio è stato costituito in attuazione dell'art. 6 della Legge 105 del 2017, per favorire e potenziare lo scambio di informazioni e il raccordo tra Stato e gli enti locali, allo scopo di individuare strumenti di contrasto e indicare strategie di prevenzione.

Nell'ambito delle suddette competenze, l'Osservatorio ha, ad oggi, pubblicato all'interno della pagina "[https://www.interno.gov.it/it/notizie/calo-atti-intimidatori-amministratori-locali-9 mesi-2022](https://www.interno.gov.it/it/notizie/calo-atti-intimidatori-amministratori-locali-9-mesi-2022)" il report, che analizza elementi informativi raccolti a livello territoriale.

Detto report mostra l'esame dei dati relativi ai **primi 9 mesi del 2022**, in cui sono stati registrati **460** atti intimidatori, consente di rilevare una **diminuzione** del **16,4%** rispetto ai 9 mesi 2021 in cui erano stati censiti **550** episodi.

La regione che ha segnalato il maggior numero di atti intimidatori è stata la **Campania** con 60 eventi come l'anno precedente, seguita da **Lombardia** con **55** eventi (rispetto a **79** dell'anno precedente), **Sicilia** (53/53), **Calabria** (50/51), **Puglia** (45/54), **Piemonte** (28/33) e **Sardegna** (27/18).

Nei **primi 9 mesi 2022**, in cui sono stati registrati **460** atti intimidatori, gli amministratori locali vittime di intimidazioni sono riconducibili alle seguenti categorie:

_ sindaci anche metropolitani: **245** casi (53,3%)

_ consiglieri comunali anche metropolitani: **91** casi (19,8%)

_ componenti della giunta comunale: **77** casi (16,7%).

I primi cittadini si confermano come gli amministratori locali maggiormente investiti dal fenomeno in argomento, avendo subito il **53,3%** del totale degli atti intimidatori.

La matrice è riconducibile a tensioni sociali in 9 casi, a tensione politica in 3, è di matrice privata in 1 caso e rimane ignota negli altri 16 episodi.

Come mostrato nel grafico di seguito riportato, il modus operandi più frequente è rappresentato dall'utilizzo dei social network (8) e dalle scritte sui muri/imbrattamenti (5); seguono altre modalità (4), le aggressioni verbali (3), l'invio di missive (2), le aggressioni fisiche (2), l'uso di tv/radio/stampa (2), l'invio di bossoli/proiettili (2), intrusioni/effrazioni (1)

ATTI INTIMIDATORI NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI REGIONALI 9 mesi 2022



Nei **primi 9 mesi 2022** sono stati realizzati tramite *social network/web* **77 episodi** intimidatori (16,7% del totale) - di cui 39 su *facebook*. L'utilizzo della piattaforma *facebook* risulta lo strumento preminente (51% dei 77 episodi).

- La relazione della Direzione Investigativa Antimafia.

La Direzione Investigativa Antimafia ha inviato la consueta relazione semestrale al Parlamento. Con riferimento al 2° semestre 2021 si evince come la *criminalità organizzata pugliese* si compone di espressioni legate rispettivamente ai territori di Foggia, Bari e del basso Salento accomunati dalla forte propensione al controllo del territorio che è elemento imprescindibile per la loro sussistenza quale fonte di sia di sostentamento, sia di crescita. Lo sfruttamento del territorio si concretizza peraltro attraverso l'aggressione delle attività commerciali con estorsioni, furti, rapine ma anche infiltrandole. Il mantenimento del predominio sul territorio, inoltre, risulta di estrema importanza anche per la gestione dei traffici illeciti di sostanze stupefacenti un altro settore verso il quale la criminalità pugliese ha da sempre espresso il proprio interesse con particolare attitudine ai rapporti commerciali con soggetti e consorterie egemoni nelle altre regioni ed anche Stati esteri, primo tra tutti quello albanese atavicamente legato in campo criminale al capoluogo di Regione e alla Puglia nel suo complesso. Ed ancora, il **9 dicembre 2021** la Guardia di finanza ha eseguito un provvedimento cautelare¹⁹² a carico di alcuni imprenditori e incaricati di pubblico servizio coinvolti in un'indagine su un bando di gara per lavori pubblici da eseguire sulle tratte autostradali di Puglia, Campania e Lazio indetta con una procedura "aperta" da Autostrade per l'Italia per un valore di 75 milioni di euro. I finanziari hanno anche eseguito un sequestro preventivo di beni di per una somma superiore a 64 mila euro considerata una rata della cifra pattuita come *mazzetta* per accedere alla *procedura aperta* indetta da Autostrade. Nella regione il contesto mafioso, in continua evoluzione e tradizionalmente distinto in *mafia foggiana*, *camorra barese* e *sacra corona unita*, ha saputo sviluppare una politica di consolidamento e di espansione caratterizzata da una penetrante e pervasiva capacità di controllo militare del territorio e da una spiccata vocazione relazionale finalizzata all'attuazione di un più evoluto modello di *mafia degli affari*. In questi termini si è espresso anche il Procuratore Generale presso la Corte d' Appello di Bari, Anna Maria TOSTO, che in occasione dell'Assemblea Generale sull'Amministrazione della giustizia per l'anno 2022 ha sottolineato come nel territorio pugliese la criminalità organizzata continui a costituire "*un fattore di grave pregiudizio alla vita comune con ripercussione su ogni componente, quella sociale economica e politica*". Non è un caso che la necessità di dare la giusta attenzione ai fenomeni complessi e radicati di criminalità organizzata di stampo mafioso pugliese abbia dato origine alla nascita il **20 luglio 2021** della "Commissione Regionale di studio e di inchiesta sul fenomeno della criminalità organizzata in Puglia" il cui obiettivo è quello di contrastare l'infiltrazione criminosa nell'attività pubblica anche attraverso la collaborazione con altre amministrazioni territoriali, istituzioni, organi della magistratura, forze dell'ordine e rappresentanze della società civile. Ponendo l'attenzione sulle dinamiche dei *gruppi* organizzati pugliesi l'Alto magistrato ha evidenziato, inoltre, un quadro in evoluzione continua e preoccupante per quanto riguarda il circondario di Foggia e di Trani (BAT). Invero, anche riguardo alla provincia della BAT il Procuratore Generale presso la Corte d' Appello di Bari ha fatto cenno ad "*indicazioni allarmanti*" che hanno trovato conferma soprattutto in riferimento al territorio tranese "*in larga misura fino ad oggi ridimensionato quanto alle risorse destinate al contrasto alla criminalità. I dati statistici hanno registrato un'impennata, pari +210% rispetto all'anno precedente, delle iscrizioni per il delitto di rapina, comprese quelle in abitazione: il reato predatorio che più di ogni altro alimenta nel cittadino la percezione della insicurezza e della vulnerabilità. E poi i fatti di sangue. A fronte dell'andamento decrescente nel nostro distretto delle iscrizioni per il delitto omicidio volontario consumato, 32 complessive, 22 si sono registrate nel circondario di Trani (dove, pertanto, la tendenza è*

*in senso crescente, con un incremento medio nel triennio pari al 23% e, nell'ultimo anno, al 44%). Il territorio della BAT, d'altra parte, esprime anche organizzazioni criminali autoctone che "operano autonomamente all'interno di un tessuto economico estremamente attivo - fatto di piccola impresa, industria, grandi attività commerciali e agricoltura: il che da un canto la rende un potenziale appetibile per le mafie, dall'altro genera un montante criminale, in tema di reati fallimentari, tributari e societari, assolutamente preoccupante". La fotografia dello scenario criminale della provincia è stata scattata anche dal Procuratore di Trani, Renato NITTI, che a margine di un incontro sulla legalità svoltosi ad Andria ha fatto cenno al "poliformismo criminale" di quell'area geografica in cui le "mafie non esercitano il dominio sul territorio, ma lo spogliano, lo depredano, aprendolo persino alle scorrerie di clan storici ed egemoni in altre province e regioni". "Dopo aver inevitabilmente risentito per anni delle ineludibili interferenze dei territori limitrofi di Bari e Foggia, la criminalità del territorio della provincia di Barletta Andria Trani ha oggi acquisito un proprio corpus identitario – divenuto a tutti gli effetti una criminalità autoctona – ampliando il proprio raggio d'azione e diversificando le modalità operative...". Con queste parole il Prefetto della provincia di Barletta-Andria-Trani, Maurizio VALIANTE, descrive il panorama delinquenziale del territorio dove il **27 luglio 2021** alla presenza del Ministro dell'Interno, del Capo della Polizia e Direttore Generale della Pubblica Sicurezza, del Comandante Generale dell'Arma dei carabinieri e del Comandante Generale della Guardia di finanza è stata inaugurata come già accennato in premessa l'apertura dei tre presidi di legalità - Questura ad Andria, Comando provinciale dei Carabinieri a Trani e Comando provinciale della Guardia di finanza a Barletta.*

Il polimorfismo criminale che caratterizza la BAT è stato più volte descritto anche dal Procuratore di Trani, Renato NITTI, a margine dei numerosi incontri sulla legalità tenutisi recentemente nella provincia come ad esempio quello sul tema¹⁴⁵ "*Cultura della legalità e politiche di sicurezza: per un Paese più vivibile*" organizzato dal CPIA di Andria¹⁴⁶. Il Procuratore ha evidenziato come la criminalità mafiosa nella BAT sia un'emergenza da non sottovalutare anche in considerazione della forte ascesa dei principali fenomeni criminali che attestano "*un'aggressività verso il tessuto economico imprenditoriale e verso i patrimoni dei cittadini del tutto straordinaria*".

Le mafie autoctone insediate nella BAT non esercitano un completo dominio su questo territorio e, pur depredandolo, consentirebbero l'operatività anche di *clan* egemoni altrove.

Le delicate fasi di "ripresa" e "ricostruzione" delle attività imprenditoriali a seguito delle gravi ripercussioni economiche originate dalla pandemia potrebbero esporle al rischio di ingerenze da parte della criminalità organizzata. Non a caso continua il Prefetto: "*le diverse componenti della squadra Stato stanno mettendo in atto nuove strategie per prevenire rischi di interferenze della criminalità organizzata nell'impiego dei fondi del PNRR e delle poderose risorse già assegnate ai Comuni per la realizzazione delle progettualità strategiche per i rispettivi territori*". Del resto la scrupolosa lettura dei fenomeni mafiosi nella provincia ha portato il **27 luglio 2021** all'apertura dei 3 presidi di legalità - Questura ad Andria, Comando provinciale dei Carabinieri a Trani e Comando provinciale della Guardia di finanza a Barletta. Più recente invece è la sottoscrizione presso il Palazzo del Governo a Barletta del Protocollo di Legalità per il territorio della provincia di Barletta Andria Trani con l'intento di rafforzare le misure di prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata negli affidamenti pubblici delle concessioni e delle procedure concorsuali, con particolare riguardo alle ingenti risorse che saranno trasferite agli enti locali nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Nel territorio della sesta provincia pugliese assume rilevanza, tra l'altro, il recentissimo scioglimento del comune di Trinitapoli decretato con DPR il 5 aprile 2022 a seguito dell'insediamento il **29 luglio 2021** della Commissione di accesso antimafia nominata dal Prefetto di Barletta Andria Trani su delega del Ministro dell'Interno al fine di svolgere accertamenti mirati ed approfonditi volti a verificare la sussistenza di eventuali forme di

infiltrazione e di condizionamento di tipo mafioso o similare tali da determinare un'alterazione del processo di formazione della volontà degli organi elettivi ed amministrativi e da compromettere il buon andamento e l'imparzialità dell'Amministrazione Comunale, nonché il regolare funzionamento dei servizi ad essa affidata.

-Le notizie di cronaca

E' alle notizie di cronaca, l'inchiesta della Procura di Trani sulla gestione di alcuni appalti e sull'affidamento di alcuni incarichi alla Provincia di Barletta, Andria, Trani, che si muove su due piani: quello di commissione e quello di omissione. Il primo riguarda l'accettazione "di denaro o altre utilità", mediante il compimento "di atti contrari ai doveri d'ufficio". Il secondo, invece, la mancata segnalazione di "cause di incompatibilità anche potenziali". Sono state, pertanto, eseguito perquisizioni personali e domiciliari a carico di dodici persone, fra dirigenti e funzionari (pubblici ufficiali), tecnici e imprenditori, a carico dei quali vengono ipotizzate a vario titolo le accuse di corruzione e truffa aggravata. Sino a completamento dell'indagine tutti gli indagati sono attualmente presunti non colpevoli.

-I dati della Prefettura

-I dati forniti dalla Prefettura Barletta Andria Trani – giusta nota pec del 14.03.2023 - evidenziano come l'analisi del contesto territoriale abbia comportato una particolare attenzione al rischio corruttivo nelle seguenti aree:

- l'Area affidamento lavori, servizi e forniture con particolare riguardo alla raccolta rifiuti, affidamento servizi di vigilanza affidamento servizi funebri nonché alle attività di cui all'art. 135, co. 1 e 2 del TUEL;
- area pianificazione urbanistica, edilizia, ambiente, ecologia, attività produttive, viabilità e relativi controlli;
- area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, ivi compresi il settore della sanità, delle concessioni demaniali e della gestione del patrimonio immobiliare dell'Ente;
- area gestione delle entrate - risorse finanziarie degli enti;
- - gestione concorso pubblici.

A tal fine, si intende:

- aumentare i controlli sull'attività interna posta in essere dagli uffici;
- garantire l'osservanza del nuovo codice integrativo di comportamento dei dipendenti della Bat, che al suo interno disciplina le segnalazioni da effettuarsi in caso di regalie;
- diffondere la cultura della legalità, anche con riferimento ad approfondimenti circa il corretto utilizzo dei social.

3. Analisi del contesto interno

La Provincia di Barletta-Andria-Trani è stata interessata a partire dall'anno 2014, per effetto della Legge 7 aprile 2014, n. 56, da un profondo processo di riordino istituzionale per quanto riguarda il quadro delle funzioni e delle competenze, per effetto dell'approvazione da parte del Consiglio della Regione Puglia, della legge 30 ottobre 2015 n. 31 "*Riforma del sistema di governo regionale e territoriale*", della legge 17 maggio 2016 n. 9 recante "Disposizioni per il completamento del processo di riordino previsto dalla Legge Regionale n. 31/2015" e della Legge Regionale n. 29 giugno 2018, recante "*Norme in materia di*

politica regionale dei servizi per le politiche attive del lavoro e per il contrasto al lavoro nero e al caporalato”.

In ragione del quadro normativo di cui innanzi e del processo di riordino istituzionale, con Deliberazione Presidenziale n. 4 del 02/02/2023 è stata ridefinita ed approvata la nuova macrostruttura dell’Ente.

Conseguentemente, ad oggi, la struttura organizzativa e le risorse umane della Provincia di Barletta Andria Trani, risultano così articolate:

| | | | | | |
|---|--|---|--|--|---|
| Servizio Segreteria Generale | | | Servizio Polizia Provinciale | | |
| Area 1° Affari Generali Personale Politiche Sociali | Area 2° AMBIENTE ECOLOGIA RIFIUTI E PARCO REGIONALE FIUME OFANTO | Area 3° PROGRAMMAZION E ECONOMICO FINANZIARIA GESTIONE BILANCIO, PATRIMONIO, CONTENZIOSO E- GOVERNMENT | Area 4° EDILIZIA SCOLASTICA PROGRAMMAZION E DELLA RETE SCOLASTICA MANUTENZIONE E SUA | Area 5° FSC PNRR URBANISTICA PTPC TRASPORTI GENIO CIVILE DIFESA DEL SUOLO | Area 6° VIABILITA' E LAVORI PUBBLICI |

Con il su indicato provvedimento il personale è stato riorganizzato secondo logiche di flessibilità e di interscambiabilità al fine di riequilibrare servizi ed uffici e comunque garantire un ottimale funzionamento alla macchina amministrativa. In posizione di autonomia ed indipendenza si colloca l’Organismo Indipendente di Valutazione della Performance, istituito, in forma collegiale.

Ad oggi, risulta la seguente previsione:

| Categoria | Dotazione Organica di fatto |
|------------------|---|
| DIRIGENTI* | 3(1 indeterminato, 1 ex art. 110, 1 ex art. 30 co 2 sexies) |
| Categoria D3 | 0 |
| Categoria D1 | 18 (di cui n. 2 a tempo determinato) |
| Categoria C | 22 (4 a tempo determinato) |
| Categoria B3 | 3 |
| Categoria B1 | 16 |
| Categoria A | 6 |
| | 65 (compresi i Dirigenti) |

4.Esiti monitoraggio anno 2022

Il PTPCT, adottato con delibera del Presidente della Provincia n. 22 del 29.04.2022, è stato aggiornato con l'inserimento della Sezione III - Parte XV, rubricata "Piano di Monitoraggio Annuale", in linea con quanto previsto all'interno del PNA 2019 il quale - nell'articolare in quattro macro fasi il processo di prevenzione e contrasto della corruzione - prevede quale ultima fase quella del "monitoraggio" e del "riesame" delle singole misure e del sistema nel suo complesso. Con riferimento alla fase di monitoraggio i paragrafi da n. 66 a n. 73 ne disciplinano compiutamente le modalità e le tempistiche, prevedendo, altresì, che lo stesso monitoraggio venga attuato in combinazione con il Sistema dei Controlli interni di cui al Regolamento approvato con delibera di consiglio provinciale n. 63 del 27.12.12. Con riferimento alla periodicità delle verifiche, il paragrafo n. 68 del PTPCT prevede che il Servizio Segreteria Generale svolga il monitoraggio con cadenza almeno semestrale, a partire dalla data di adozione dello stesso Piano.

Detta attività è stata svolta periodicamente sulla base delle esigenze e delle criticità legate all'attuazione del PTPCT in corso d'anno presentate dai diversi Settori/Servizi. L'esito dell'attività di verifica è stato riportato nei verbali di seguito indicati:

- Verbale n. 1 del 6 aprile 2022, prot. n. 10279 del 20.05.2022;
- Verbale n. 2 del 3 agosto 2022, prot. n. 20279 del 23.09.2022;
- Verbale n. 3 del 18 ottobre 2022, prot. n. 23303 del 26.10.2022;
- Verbale n. 4 del 24.11.2022, prot. n. 29357 del 30.12.2022.

Inoltre, sono state adottate le misure di cui alle seguenti note:

- nota prot. n. 485 del 12.01.2022 avente ad oggetto "Piano Triennale per la formazione del personale 2022/2024 e Piano Annuale 022 – Piano della formazione in tema di prevenzione della corruzione";
- pubblicazione in data 12 aprile 2022 dell'Avviso per la partecipazione pubblica per l'aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022 – 2024;
- nota prot. n. 5875 del 23.03.2022 avente ad oggetto "Aggiornamento Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022 – 2024/PIAO. Mappatura dei processi";
- nota prot. n. 6917 del 04.04.2022 avente ad oggetto "Aggiornamento Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022 – 2024/PIAO. Mappatura dei processi";
- nota prot. n. 5889 del 23.03.2022 avente ad oggetto "*Attività di controllo successivo di regolarità amministrativa IV Trimestre 2021/Monitoraggio misure ex paragrafo 34 PTPCT 2021 – 23. Direttiva di conformazione*";
- nota prot. n. 6212 del 28.03.2022 recante "Tavoli di monitoraggio misure PTPCT 2021 – 23. Convocazione";
- nota pec del 30 marzo 2021 avente ad oggetto "Dichiarazioni incompatibilità/inconferibilità Segretario Generale;
- Delibera del Presidente n. 22 del 29 aprile 2021 avente ad oggetto "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022 – 2024. Adozione";
- nota pec del 2 maggio 2021 avente ad oggetto "PTPCT 2022 – 2024";
- Delibera del Presidente n. 26 del 10 maggio 2022 avente ad oggetto "Indirizzo politico amministrativo per l'attuazione del protocollo di legalità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata negli affidamenti di lavori servizi e forniture tra Provincia di Barletta Andria Trani e la Prefettura UTG di Barletta Andria Trani";
- nota prot. n. 9977 del 18.05.2022 avente ad oggetto "Misura Anticorruzione Protocollo di legalità. Attuazione";
- nota pec del 16 giugno 2022 avente ad oggetto "Corsi INPS Valore PA. Anno 2022";
- nota prot. n. 10747 del 25.05.2022, avente ad oggetto "Misura anticorruzione "Autonomia ed imparzialità RPCT – Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022 – 2024. Attuazione. Direttiva";
- nota prot. n. 10699 del 25.05.2022 avente ad oggetto "Misura anticorruzione vigilanza collaborativa ANAC su appalti pubblici di lavori, servizi e forniture";
- nota prot. n. 10279 del 20.05.2022 contenente "Verbale n. 1 /22 di monitoraggio del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza";
- note pec del 22 aprile e del 3 maggio 2022 avente ad oggetto "Misura rotazione straordinaria";

- nota prot. n. 8450 del 3 maggio 2022 avente ad oggetto Pubblicazioni Amministrazione Trasparente – Attestazioni OIV. Monitoraggio”;
- nota prot. n. 25780 del 23.11.2022 avente ad oggetto “Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022 – 24. Attuazione misura obbligatoria formazione anticorruzione”;
- nota prot. n. 9977 del 18.05.2022 avente ad oggetto “Misura anticorruzione Protocollo di legalità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata negli affidamenti di lavori servizi e forniture. Attuazione”;
- nota prot. n. 20017 del 21.09.2022 avente ad oggetto “Adempimento obblighi specifici in materia di anticorruzione e trasparenza. Attività di monitoraggio”;
- nota prot. n. 21010 del 3.10. 2022, avente ad oggetto “Dichiarazione di accessibilità sito istituzionale dell’Ente”;
- nota prot.n. 22638 del 19.10.2022 avente ad oggetto “Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della trasparenza 2022 – 24”
- nota prot. n. 25853 del 24.11.2022, avente ad oggetto “Assolvimento obblighi di pubblicazione e di trasmissione delle informazioni all’Autorità Nazionale Anticorruzione, ai sensi dell’art. 1, comma 32 della legge n. 190/2012”;
- nota prot. n. 27573 del 14.12.2022 avente ad oggetto “Misura anticorruzione “Protocollo d’intesa per il rafforzamento delle attività di prevenzione, controllo e tutela delle misure di finanziamento pubblico e di investimento ai fini dell’attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”. Attuazione”.

oooooooooooooooooooooooooooo

Muovendo dall’analisi del contesto interno ed esterno, e in linea con quanto emerso dal processo di gestione del rischio, emerge come i processi organizzativi concernenti l’affidamento di lavori, servizi e forniture, siano quelli che presentano il più elevato grado di esposizione al rischio corruzione.

Anche l’Area relativa all’Ambiente ed all’acquisizione di personale sono state mappate all’interno del Piano con il più elevato grado di esposizione al rischio corruzione unitamente a quella relativa agli appalti pubblici di cui innanzi.

Le aree relative ai processi organizzativi relativi all’adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario, ai processi organizzativi relativi all’adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario si confermano di particolare esposizione al rischio di corruzione.

Conseguentemente, in considerazione dell’attuale contesto organizzativo dell’Ente, l’aggiornamento del presente Piano si sostanzia nell’adozione di misure più incisive con particolare riferimento alla materia degli appalti pubblici riformata dal D. Lgs. 50/2016 (Nuovo Codice degli Appalti), attenzionando in modo particolare – anche a seguito dell’analisi del contesto esterno fornita dalla Prefettura Bat – gli ambiti relativi all’ambiente, ai rifiuti, all’edilizia, alle procedure concorsuali e alla viabilità.

In tale ottica, le disposizioni del Piano si pongono in stretta correlazione con il sistema integrato dei controlli interni di cui al D. L. n. 174/2012, convertito con legge n. 213/2012, che – con particolare riferimento all’attività posta in essere dalla struttura tecnica interna di auditing/anticorruzione preposta al controllo successivo di regolarità amministrativa e contabile degli atti amministrativi dell’Ente – svolge un ruolo fondamentale nell’attività di prevenzione della corruzione.

PARTE II

Obiettivi strategici e Piano delle Performance

5. Quadro normativo

L’obiettivo della Provincia di Barletta Andria Trani è quello di portare a termine il processo di integrazione funzionale dei sistemi di performance management, dei controlli interni e di repressione e

prevenzione della corruzione e dell'illegalità, realizzando il coordinamento del “sistema di performance management” con il “sistema di prevenzione dell'illegalità e della corruzione” ed il “sistema della trasparenza ed integrità” dell'Ente, quale strategia sinergica di efficienza, trasparenza, integrità dell'azione amministrativa e di prevenzione dell'illegalità e della corruzione nell'Ente.

L'intento è quello di costruire un modello di istituzione innovativo, che fa del suo essere ente con funzioni di media prossimità un punto di forza rispetto ai suoi specifici obiettivi, capace di costruire reti corte e lunghe con attori privati e pubblici e con una organizzazione strutturata su modelli di cooperazione, sussidiarietà e co-working, aprendo così i confini delle politiche e delle decisioni istituzionali dell'Ente.

In tale ottica, il processo in itinere di riassetto della Provincia, favorisce lo sviluppo di modelli di cooperazione organizzativa tra Provincia ed Enti locali, al fine di valorizzare le specificità territoriali e le eccellenze organizzative delle istituzioni locali ed, al contempo, di produrre servizi eccellenti con costi minori.

Infine, in una *vision* futura dell'Ente ed al termine del processo di riassetto istituzionale in itinere, si auspica creazione di un “Pool Anticorruzione” in ambito provinciale che, svolgendo in modo associato le funzioni relative alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza e alla performance sia, in tale ambito, di supporto a tutti gli Enti del territorio e si rapporti con le Prefetture e le Procure divenendo un punto di riferimento anche per l'A.N.A.C..

In tale prospettiva è orientata l'attività di sottoscrizione di protocolli di legalità con la Prefettura di Barletta Andria Trani.

6. Obiettivi strategici Anticorruzione e Trasparenza

1. Le disposizioni di cui al presente Piano intendono perseguire gli obiettivi strategici - di seguito riportati - in tema di trasparenza ed anticorruzione come definiti dal Consiglio Provinciale, giusta deliberazione del Consiglio Provinciale n. 51 del 22.12.2022 avente ad oggetto “Definizione e assegnazione obiettivi strategici anticorruzione e trasparenza”

| OBIETTIVI STRATEGICI ANTICORRUZIONE | | |
|--|---|------------------------------|
| Obiettivo strategico | Descrizione obiettivo | Servizio Responsabile |
| 1. Incremento dell'efficacia dell'azione di vigilanza d'ufficio e di monitoraggio per contrastare l'insorgere di | 1.1. Adozione di misure organizzative che potenziano l'autonomia dell'RPCT e l'effettività delle funzioni attribuite allo stesso <i>ex lege</i> | Servizio Segreteria Generale |

| | | |
|---|--|---|
| fenomeni corruttivi. | | |
| 2.Rafforzare il senso etico e favorire la diffusione della cultura della integrità e della trasparenza, diffondendo presso il personale la consapevolezza dei propri obblighi e doveri. | <p>2.1. Promozione della cultura dell'integrità e della trasparenza attraverso l'organizzazione della giornata della trasparenza e l'attivazione di canali di dialogo con i cittadini e gli stakeholders, per condividere le aree di miglioramento e momenti di confronto e con il personale dipendente dell'Ente attraverso i tavoli di monitoraggio;</p> <p>2.2 Potenziare le competenze del personale, attraverso l'adesione a percorsi formativi in materia di antiriciclaggio, anticorruzione e trasparenza nonché nelle materie relative alle aree più esposte al rischio corruzione;</p> <p>2.3 Rafforzare il ruolo anticorruzione del CUG e dei codici di condotta</p> | Servizio Segreteria Generale/ Struttura tecnica permanente di supporto al RPCT/Settore I – Servizio Personale |

| | | |
|-------------------------------------|--|-------------------------------------|
| 3.Diffusione della cultura digitale | <p>3.1 Ottimizzazione dei sistemi informatici al fine di gestire i procedimenti amministrativi attraverso le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, garantendo la tracciabilità dei processi e l'automatizzazione dei processi di pubblicazione;</p> <p>3.2 Digitalizzazione dei procedimenti amministrativi inerenti la predisposizione delle delibere del Presidente e del Consiglio.</p> | Settore III – Servizio E Government |
|-------------------------------------|--|-------------------------------------|

| | | |
|--|--|--|
| 4.Mappatura dei processi | 4. Individuazione fattori di rischio attraverso un censimento globale dei processi/procedimenti amministrativi | Tutti i Settori/Servizi |
| 5. Potenziare gli strumenti di controllo interno | 5.1. Ricognizione delle pronunce giurisdizionali, ai fini del monitoraggio dei debiti fuori bilancio maturati e controllo dei tempi di riconoscimento e liquidazione dei debiti da parte di ogni Settore provinciale interessato | Servizio Segreteria Generale /Settore I Affari Generali Personale Politiche Sociali/Settore III Programmazione Economico Finanziaria Gestione Bilancio Contenzioso ed E Government |
| 6. Potenziare gli strumenti di controllo interno | 6.1 Aggiornamento Regolamento sui controlli interni al fine di semplificare gli adempimenti per renderli più efficaci. | Servizio Segreteria Generale/ Struttura tecnica permanente di supporto al RPCT |
| 7.Informatizzazione PTPCT | 7.1 Implementazione del PTPCT in apposito applicativo per favorire il monitoraggio ed il controllo | Servizio Segreteria Generale–Settore III Servizio E Government |

PARTE III
ATTORI COINVOLTI NELLA GESTIONE DEL RISCHIO

7.Soggetti

1. La predisposizione del PTPCT implica un lavoro corale coinvolgendo, nell'ambito delle rispettive competenze di legge, gli organi di seguito riportati con i quali il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza deve continuamente relazionarsi per l'esercizio della sua funzione:
 - a. l'Organo di indirizzo politico, individuato nel Consiglio Provinciale;
 - b. il Presidente, deputato all'adozione del PTPCT ;

- c. i Dirigenti per il e/o i Settore/i di appartenenza;
 - d. l'O.I.V, l'Organo di Revisione Economico - Finanziario ed il nucleo controllo di gestione;
 - e. l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.);
 - f. tutti i dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione.
2. Si delinea un modello a rete volto a consentire al RPCT l'esercizio effettivo di poteri di programmazione, impulso e coordinamento e la cui funzionalità dipende dal coinvolgimento/collaborazione e dalla responsabilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano all'adozione e all'attuazione delle misure di prevenzione.

8. Il Consiglio Provinciale ed il Presidente della Provincia: funzioni

1. Il Consiglio Provinciale ed il Presidente della Provincia, sono coinvolti nella impostazione della strategia di prevenzione della corruzione della Provincia di Barletta Andria Trani.
2. Il Consiglio Provinciale, quale Organo di indirizzo e di controllo, ai sensi dell'art. 1, comma 55, della Legge 7 aprile 2014, n. 56 e ss.mm.ii.,
 - a) definisce gli obiettivi strategici in tema di anticorruzione e trasparenza per l'aggiornamento annuale del Piano anticorruzione della Provincia di Barletta Andria Trani;
 - b) approva un documento di carattere generale sul contenuto del PTPCT, fornendo indirizzi e raccomandazioni per la stesura definitiva dello stesso Piano;
 - c) riceve la relazione annuale del RPCT e le segnalazioni su eventuali disfunzioni riscontrate inerenti all'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza.
3. Il Presidente della Provincia ai sensi dell'art. 1, comma 55, della Legge 7 aprile 2014, n. 56 e ss.mm.ii, adotta, entro il 31 gennaio di ogni anno - o diversa scadenza prevista dall'ANAC - su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione ed i suoi aggiornamenti, dandone comunicazione all'A.N.A.C secondo le modalità dalla stessa indicate.
4. Il Consiglio ed il Presidente della Provincia, con propri atti deliberativi, forniscono indirizzi per l'introduzione di modifiche organizzative volte ad assicurare al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività.
5. Il Consiglio ed il Presidente della Provincia possono chiamare il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza a riferire sull'attività.

9. Autonomia ed imparzialità e sostituzione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

1. Al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza sono attribuiti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, all'uopo adottando tutte le opportune oltreché necessarie modifiche organizzative.
2. L'RPCT non può svolgere attività di gestione e di amministrazione attiva con particolare riferimento alle aree di rischio di cui all'art. 1, comma 16, della legge n. 190/2012 e delle Aree di rischio individuate al paragrafo n. 23 del presente Piano.
3. L'RPCT non può svolgere attività relative ad uffici di diretta collaborazione del Presidente e del Consiglio Provinciale al fine di garantirne l'imparzialità di giudizio e l'autonomia.
4. L'RPCT non può essere componente dell'Organismo Indipendente di Valutazione e/o dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari.
5. All'interno della Provincia Barletta Andria Trani l'incarico di RPCT è attribuito al Segretario Generale dell'Ente .

6. L'incarico di RPCT dura per tutto il tempo dell'incarico di Segretario Generale.
7. In caso di assenza temporanea o di vacatio dell'RPCT l'incarico in sostituzione è conferito al Vice-Segretario Generale.

10. Struttura di supporto al RPCT/auditing interno, Referenti e Responsabile della Protezione dei dati RPD/DPO

1. Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza svolge i propri compiti e funzioni in posizione di autonomia e indipendenza organizzativa.
2. A tal fine, il Servizio "Segreteria Generale" è collocato quale struttura di staff al Segretario Generale, all'interno della macrostruttura dell'Ente, al fine di rendere effettive l'autonomia ed imparzialità dell'RPCT.
3. Il RPCT ha poteri di interlocuzione formale ed informale nei confronti di tutta la struttura organizzativa dell'Ente, sia nella fase di predisposizione del Piano e delle misure sia in quella di controllo e vigilanza sulla concreta attuazione delle stesse.
4. Per l'adempimento delle proprie funzioni, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione viene coadiuvato da personale dipendente dell'Ente, nominato con apposita disposizione di servizio, chiamato a costituire la Struttura Tecnica Permanente a supporto.
5. La Struttura Tecnica Permanente ha carattere trasversale rispetto al Servizio "Segreteria Generale" e fornisce supporto conoscitivo ed operativo al RPCT.
6. In una logica di integrazione e ottimizzazione dei controlli e delle attività, la Struttura Tecnica Permanente coincide con la struttura interna di auditing per il controllo successivo di regolarità amministrativa di regolarità.
7. Per l'adempimento delle funzioni in materia di trasparenza il RPCT è, altresì, coadiuvato dal Referente per la trasparenza, di cui al paragrafo 48 del presente Piano, con il compito di affiancare e coadiuvare il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per la cura degli aspetti tecnici ed informatici dei processi di pubblicazione e aggiornamento del sito web istituzionale.
8. Ai fini di garantire l'indispensabile supporto al RPCT per l'effettuazione del controllo sull'adempimento degli obblighi in materia di anticorruzione e trasparenza, ogni Dirigente nomina, entro 15 giorni dall'adozione del presente Piano, almeno un dipendente per Settore, come referente per l'adempimento degli obblighi in tema di anticorruzione e trasparenza di competenza di ciascun Settore, e ne dà comunicazione al RPCT ed al Referente per la Trasparenza.
9. I referenti nominati secondo quanto previsto ai punti 7 e 8 del presente paragrafo costituiscono l'Ufficio per la Trasparenza come disciplinato al paragrafo 49 del presente Piano.
10. L'RPCT nell'esercizio delle sue funzioni collabora ed è supportato dal RPD/DPO, fermo restando l'opportunità di mantenere distinte le due figure al fine di garantire l'effettività dello svolgimento delle attività riconducibili alle due diverse funzioni, tenuto conto dei numerosi compiti e responsabilità che la normativa attribuisce sia al RPD che al RPCT.
11. L'RPCT nell'esercizio delle sue funzioni collabora ed è supportato dal Comitato Unico di Garanzia (CUG), sotto il profilo del benessere organizzativo da garantire all'interno dell'Ente ed in relazione a segnalazioni rilevanti sotto il profilo corruttivo.

11. Le competenze del RPCT

1. Al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza compete:

- a. l'elaborazione della proposta del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza al fine di consentire al Presidente della Provincia di procedere alla relativa approvazione del Piano entro il successivo 31 gennaio, o diversa scadenza prevista dall'ANAC;
- b. l'individuazione, previa proposta dei dirigenti competenti, dei dipendenti da formare, destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, al fine di ampliare le competenze tecniche necessarie nei settori suindicati ed assicurare conseguentemente una sostanziale rotazione, ponendo così rimedio al problema della infungibilità e scarsità delle competenze specialistiche e tecniche;
- c. la definizione di procedure di formazione dei Responsabili degli uffici mirata a sottolineare l'importanza, anche in termini di responsabilità, della partecipazione dei medesimi alla predisposizione, all'aggiornamento e all'attuazione del Piano di Prevenzione della Corruzione;
- d. la definizione di procedure appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare in settori esposti alla corruzione;
- e. l'individuazione, previa proposta dei dirigenti competenti, del personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi della legalità e dell'etica;
- f. la verifica dell'efficace attuazione del piano e la sua idoneità a contrastare il fenomeno corruttivo. A tal fine il Responsabile della prevenzione della corruzione redige entro il 15 dicembre di ogni anno e, comunque, entro i termini stabiliti dalla normativa vigente o dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, una relazione sullo stato di attuazione del piano dell'anno di riferimento, da pubblicarsi nel sito web dell'Amministrazione. Detta Relazione è basata sui rendiconti presentati dai dirigenti sui risultati realizzati, in esecuzione del piano triennale della prevenzione, oltre che sulle risultanze dell'attività di controllo successivo posto in essere sulla base delle previsioni del Regolamento per la disciplina e l'organizzazione dei controlli Interni;
- g. la trasmissione entro 15 dicembre di ogni anno e, comunque, entro i termini stabiliti dalla normativa vigente o dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, della relazione di cui alla lett. f) al Consiglio Provinciale, al Presidente della Provincia e all'Organismo Indipendente di Valutazione per le attività di valutazione dei dirigenti. Nei casi in cui il Consiglio Provinciale o il Presidente della Provincia lo richiedano o qualora il Responsabile della prevenzione della corruzione lo ritenga opportuno, quest'ultimo riferisce sull'attività;
- h. la proposta di modifiche al piano, anche in corso d'anno, in caso di accertamento di significative violazioni delle prescrizioni contenute nel medesimo ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o modifiche nell'attività dell'amministrazione;
- i. l'individuazione, su proposta del Dirigente del Servizio Personale, al fine di evitare il consolidarsi di rischiose posizioni di "privilegio" per i dirigenti impegnati nello svolgimento delle medesime attività per un prolungato periodo di tempo, di meccanismi di rotazione del personale dirigente, secondo le modalità di cui al paragrafo 27 del presente piano e comunque nel rispetto della continuità dell'attività amministrativa, da valutarsi anche sulla base delle unità disponibili, e della coerenza degli indirizzi e delle necessarie competenze della struttura interessata;
- j. la verifica della corretta applicazione, da parte dei Dirigenti, di quanto previsto al paragrafo 27 in ordine alla rotazione del personale di comparto, da valutarsi anche sulla base delle unità disponibili. Sotto tale aspetto, l'RPCT, verifica, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi nei Servizi maggiormente esposti ai reati di corruzione;
- k. la verifica, entro il 15 gennaio di ogni anno o diverso termine disposto dal Dipartimento della

Funzione Pubblica, del rispetto da parte del Dirigente del Servizio Personale dell'obbligo di contenimento, ai sensi di legge, degli incarichi dirigenziali a contratto nella percentuale massima consentita dalla legge, rispetto ai posti di qualifica dirigenziale previsti in dotazione organica;

- l. la vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e d'incompatibilità degli incarichi di cui al Decreto Legislativo n. 39/2013, segnalando i casi di possibile violazione del citato decreto all'Autorità nazionale anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla Legge n. 215/2004, nonché alla Corte dei Conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative. Nell'ambito di detta attività rientra anche l'acquisizione diretta, con riferimento al Dirigente del Servizio Personale, dell'autodichiarazione di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 20 del predetto decreto, rilasciate in relazione agli incarichi conferiti;
 - m. le attività di monitoraggio, vigilanza e controllo in materia di trasparenza, come disciplinate nella Sezione III del presente Piano.
3. L'R.P.C.T. collabora con l'ANAC secondo le modalità stabilite dalla stessa Autorità con "Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 91 del 19 aprile 2017.
 4. L'R.P.C.T. nell'espletamento dei compiti e delle funzioni allo stesso attribuite ex lege si avvale del supporto del Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) e del CUG, nell'ambito di un rapporto di sinergica collaborazione.
 5. Ai fini del comma 3, l'RPD fornisce ogni tipo di collaborazione eventualmente richiesta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

12.I poteri del RPCT

1. Al Responsabile della Prevenzione della Corruzione sono attribuiti, oltre alle competenze di cui al precedente articolo, i seguenti poteri:
 - a) monitoraggio su conforme attestazione dei dirigenti responsabili del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
 - b) monitoraggio delle situazioni di conflitto di interesse e, se del caso, con verifiche a campione, sui rapporti tra la Provincia di Barletta Andria Trani e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela, di affinità, sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i Dirigenti, gli Amministratori e i Dipendenti della Provincia di Barletta Andria Trani;
 - c) individuazione di ulteriori obblighi di trasparenza in aggiunta a quelli già in essere, nonché verifica, mediante il diretto intervento del Referente per la Trasparenza, dell'attuazione della normativa in tema di trasparenza;
 - d) ispezione di tutta la documentazione amministrativa, di qualsiasi tipo e genere, detenuta dalla Provincia di Barletta Andria Trani, accedendo a tutte le notizie, le informazioni ed i dati, formali ed informali, a qualsiasi titolo conosciuti dai Dirigenti, dal personale di comparto, dall'Organo di indirizzo politico, dall'Organo di Revisione Economico-Finanziario, dall'Organismo Indipendente di Valutazione e dal Controllo di Gestione;
 - e) convocazione di tavoli di monitoraggio di cui fanno parte i Dirigenti di Settore, finalizzati alla condivisione delle problematiche emerse nel corso dello svolgimento delle attività a rischio di corruzione;
 - f) indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i settori/servizi che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza,

previa interlocuzione formale con i responsabili al fine di garantire il rispetto del principio del contraddittorio;

- g) segnala all'organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) le "disfunzioni" inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.
- h) segnala, non appena ne venga a conoscenza, la violazione del divieto di *pantouflage* di cui all'art. 53, co. 16 ter, del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., da parte di un ex dipendente nei confronti dell'ANAC.

13.Potere di riesame A.N.A.C.

1.In caso di revoca del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza o del Segretario Generale, e/o di adozione di misure discriminatorie nei suoi confronti, l'ANAC garantisce l'autonomia e l'indipendenza del RPCT, secondo quanto previsto dal "Regolamento sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione, di cui alla delibera n. 657/18".

2.Il Regolamento di cui al comma 1, disciplina l'intervento dell'Autorità nella forma di "richiesta di riesame" nei casi di:

- a) revoca dell'incarico di Segretario negli Enti locali, laddove il Segretario sia anche RPCT, ai sensi dell'articolo 1, comma 82, della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- b) revoca dell'incarico amministrativo di vertice o dirigenziale conferito al soggetto cui sono state affidate le funzioni RPCT, ai sensi dell'articolo 15, comma 3, del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39;
- c) revoca dell'incarico di RPCT, indipendentemente dalla qualifica che il RPCT riveste nell'Amministrazione, segnalata all'Autorità quale misura discriminatoria per motivi collegati direttamente e indirettamente allo svolgimento delle funzioni di RPCT, ai sensi dell'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- d) adozione di altre misure discriminatorie dirette o indirette, nei confronti del RPCT, diverse dalla revoca, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni di cui all'articolo 1, comma 7, della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ultimo periodo.

14.II RASA

1.Ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto responsabile (R.A.S.A.) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa nell'AUSA. Tale obbligo informativo - consistente nella implementazione della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della S.A., della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo - sussiste fino alla data di entrata in vigore del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti previsto dall'art. 38 del nuovo Codice dei contratti pubblici (cfr. la disciplina transitoria di cui all'art. 216, co. 10, del d.lgs. 50/2016).

2. L'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

3.In caso di mancata indicazione nel P.T.P.C.T.. del nominativo del RASA, previa richiesta di chiarimenti al R.P.C.T., l'Autorità può esercitare il potere di ordine ai sensi dell'art. 1, co. 3, della l. 190/2012, nei confronti dell'organo amministrativo di vertice, che, nel silenzio del legislatore, si ritiene il soggetto più idoneo a rispondere dell'eventuale mancata nomina del RASA.

4.Nel caso di omissione da parte del R.P.C.T., il potere di ordine viene esercitato nei confronti di quest'ultimo.

5. La Provincia di Barletta-Andria-Trani con Disposizione Presidenziale n. 3 del 17/01/2016 ha attribuito l'incarico di RASA (Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante) al Dirigente della SUA (Stazione Unica Appaltante), in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 33 – ter, commi 1 e 2, del D.L. n. 179/2012, così come modificato dalla Legge n. 221/2012, ed in attuazione dei comunicati del 20 dicembre e 28 dicembre 2017 dell'ANAC.

15. Dirigenti: compiti e responsabilità

1. Ciascun Dirigente responsabile di Settore/Servizio è coinvolto, sotto il coordinamento del Responsabile della Prevenzione e della Trasparenza, nell'attività di predisposizione e aggiornamento del Piano Anticorruzione, nonché, nell'attività di mappatura dei processi, valutazione e gestione del rischio. La mappatura consiste nell'individuazione del processo, delle sue fasi e delle responsabilità per ciascuna fase ed è stata effettuata per le aree di rischio individuate nel paragrafo 23. Detta attività dovrà essere svolta, entro il 15 dicembre di ciascun anno, trasmettendo al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza, la propria proposta avente ad oggetto l'individuazione di nuovi processi e/o la conferma di quelli esistenti, con l'indicazione di fasi e responsabilità ed eventualmente con l'individuazione di nuove aree di rischio. I processi individuati dovranno far riferimento a tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo a quei processi che sono ritenuti a rischio.
2. A tal fine, il servizio Segreteria Generale, predispone delle schede – da compilarsi a cura di ciascun Dirigente – al fine di acquisire le seguenti informazioni:
 - a. breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha);
 - b. attività che scandiscono e compongono il processo;
 - c. tempi di svolgimento del processo e delle sue attività (nei casi in cui i tempi di svolgimento sono certi e/o conosciuti, anche in base a previsioni legislative e regolamentari);
 - d. vincoli del processo (rappresentati dalle condizioni da rispettare nello svolgimento del processo in base a previsioni legislative o regolamentari);
 - e. risorse del processo;
 - f. interrelazioni tra i processi;
 - g. catalogo dei rischi principali del processo ;
 - h. Unità organizzativa responsabile del processo;
 - i. individuazione dei fattori abilitanti al rischio corruttivo con indicazione di eventuali precedenti giudiziari e/o procedimenti disciplinari a carico del personale dipendente dell'amministrazione, di cui si è a conoscenza, ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici, eventuali segnalazioni ricevute tramite le procedure di *whistleblowing* di cui si è dotato l'Ente, oppure tramite reclami e/o risultanze di indagini di *customer satisfaction*, ulteriori dati e informazioni in possesso dell'Amministrazione, anche rinvenienti dagli organi di stampa;
 - j. l' indicazione delle misure esistenti o nuove da adottare al fine di prevenire e contrastare i connessi fenomeni di corruzione.
3. Ciascun Dirigente responsabile di settore dovrà curare, inoltre, il monitoraggio dei tempi di conclusione per ciascun procedimento ascrivibile ai processi di propria competenza. In ipotesi di mancato rispetto dei tempi procedurali e/o di qualsivoglia manifestazione di inosservanza del P.T.P.C.T. e dei suoi contenuti, è fatto obbligo ai Dirigenti, con particolare riguardo alle attività sensibili alla corruzione, adottare le azioni necessarie volte all'eliminazione delle difformità, informando tempestivamente, in casi di particolare gravità, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che, può intervenire per disporre propri correttivi. I risultati del monitoraggio sono pubblicati a cura di ciascun Dirigente, semestralmente - e comunque entro e non oltre il 15 luglio ed il 15 gennaio di ogni anno - per il Settore/Servizio competente sul sito istituzionale

dell'Ente, all'interno della Sezione dedicata "Amministrazione Trasparente"/"Attività e procedimenti"/ "Tipologie di procedimento".

4. In concomitanza con l'aggiornamento delle pubblicazioni di cui al comma 3, ciascun Dirigente curerà, altresì, l'aggiornamento delle tipologie di procedimento di competenza unitamente ai dati ed alle informazioni di cui all'art. 35, del d.lgs. n. 33/13 e s.m.i., attestando all'interno delle schede oggetto di pubblicazione, il rispetto dei tempi procedurali.

La puntuale applicazione del P.T..P.C., invero, rappresenta elemento costitutivo del corretto funzionamento delle attività/funzioni provinciali.

5. Entro il 30 novembre di ciascun anno, ciascun Dirigente provvederà a trasmettere al Responsabile della Prevenzione e della Trasparenza un report indicante per ciascun processo e/o fase di processo a rischio:

- a. il numero dei procedimenti per i quali non siano stati rispettati i tempi di conclusione dei procedimenti e la percentuale rispetto al totale dei procedimenti istruiti nel periodo di riferimento;
- b. attestazione in ordine al corretto assolvimento degli obblighi di pubblicità e di trasparenza previsti dal d.lgs. n. 33/13 e s.m.i. ed in conformità con le previsioni di cui alla SEZIONE III "TRASPARENZA" del presente Piano, specificando le sottosezioni di competenza e con indicazione del numero dei procedimenti per i quali non siano stati rispettati i medesimi obblighi di pubblicità e trasparenza e la percentuale rispetto al totale dei procedimenti istruiti nel periodo di riferimento, nonché i responsabili dei procedimenti in parola ;
- c. attestazione in ordine al corretto assolvimento degli obblighi di pubblicità di cui alle sottosezioni "Consulenti e Collaboratori", "Bandi di gara e Contratti", "Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo" e "Pagamenti dell'Amministrazione";
- d. congrua motivazione rispetto ai ritardi e/o eventuali omissioni di cui alle lett. a), b) e c) ed ogni altra anomalia accertata;
- e. comunicazione delle ditte e/o imprese che negli ultimi tre anni siano stati affidatari di un numero di appalti superiore ad uno, con indicazione dell'oggetto dell'appalto e dei relativi importi;
- f. comunicazione del numero delle proroghe contrattuali, affidamenti d'urgenza o lavori complementari/servizi aggiuntivi affidati negli ultimi tre anni, con indicazione della ditta e/o impresa, dell'oggetto dell'appalto e del relativo importo, esplicitando le motivazioni poste a fondamento degli stessi;
- g. comunicazione del numero degli affidamenti diretti – effettuati oltre che in ragione dell'art. 36 del d.lgs. n. 50/16 e s.m.i. anche sulla base della normativa entrata in vigore a seguito del periodo di emergenza sanitaria proroghe contrattuali - affidati negli ultimi tre anni, con indicazione della ditta e/o impresa, dell'oggetto dell'appalto e del relativo importo, esplicitando le motivazioni poste a fondamento degli stessi;
- h. comunicazione del numero degli affidamenti effettuati nell'arco temporale di riferimento degli stessi report, con almeno una variante, con attestazione dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione all'ANAC delle varianti, nei casi previsti;
- i. comunicazione degli appalti - con indicazione della ditta e/o impresa, dell'oggetto dell'appalto e del relativo importo che - nell'ultimo triennio sono stati interessati da modifiche ai relativi contratti intervenute durante il periodo di efficacia degli stessi ai sensi dell'art. 106, del d.lgs. n. 50/2016 e s.m.i.;
- j. comunicazione del numero totale degli affidamenti durante l'esecuzione dei quali, nell'arco temporale di riferimento, sono stati utilizzati strumenti di risoluzione alternativi a quelli giurisdizionali;
- k. comunicazione del numero totale delle istanze di accesso civico, generalizzato ed ai sensi dell'art. 22, della l. n. 241/90, e del relativo esito;

- l. l'attestazione in ordine all'acquisizione per ciascun procedimento, delle dichiarazioni in ordine all'insussistenza delle situazioni di conflitto di interesse, di incompatibilità e di inconferibilità, di cui all'art. 6 bis della legge n. 241/90, 35 bis e 53 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., del Regolamento interno delle incompatibilità e degli incarichi al personale dell'Ente e del D.Lgs. n. 39/2013;
 - m. l'attestazione in ordine all'attuazione delle specifiche ed ulteriori misure proposte al fine di prevenire e contrastare i connessi fenomeni di corruzione;
 - n. l'attestazione in ordine al rispetto di tutte le misure di contrasto alla corruzione previste dal presente Piano Anticorruzione.
6. I report acquisiti concorrono alla corretta vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del presente piano ed alla eventuale definizione delle azioni correttive da individuare, consentendo la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, entro il 15 dicembre di ogni anno, della relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione, volta ad evidenziare i risultati del monitoraggio effettuato.
 7. I dati relativi al mese di dicembre di ciascun anno concorreranno alla redazione della relazione dell'anno successivo, salvo proroga del termine di pubblicazione della stessa da parte dell'ANAC.
 8. La relazione di cui al comma 4 del presente articolo dovrà contenere altresì l'attestazione da parte dei Dirigenti del rispetto degli obblighi e delle misure contenute nei paragrafi 16 e 23 del presente piano, evidenziando le ragioni degli eventuali scostamenti.
 9. Ai Dirigenti sono, altresì, attribuiti i compiti e le responsabilità secondo quanto previsti nel presente Piano.
 10. I Dirigenti ed il personale dipendente dell'Ente sono tenuti a collaborare attivamente con il R.P.C.T. ed a fornire le informazioni ed i documenti richiesti in tempi brevi, corredando gli stessi – ove richiesto – di una relazione quanto più esaustiva possibile, utile all'RPCT per svolgere la propria attività.
 11. Nei casi di omesso riscontro alle richieste di cui ai commi precedenti o di ingiustificato ritardo, l'RPCT segnala tempestivamente tale condotta al Presidente della Provincia nonché all'Organismo Indipendente di Valutazione ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa.

16. Dirigenti: Ulteriori obblighi e comunicazioni

1. Oltre a quanto previsto dall'articolo precedente, ogni Dirigente di Settore/Servizio è tenuto:
 - a) a svolgere attività informativa nei confronti del Responsabile, della struttura a supporto del medesimo e dell'autorità giudiziaria;
 - b) ad adottare le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale;
 - c) a portare a conoscenza dei propri dipendenti il presente piano anticorruzione e di farne prendere visione formalmente almeno una volta l'anno;
 - d) ad osservare le disposizioni previste dal presente piano ed a verificare la corretta applicazione delle misure di contrasto previste dal piano la cui violazione costituisce illecito disciplinare;
 - e) ad inserire nei bandi di gara, nelle lettere di invito o negli atti prodromici agli affidamenti anche mediante procedura negoziata, la condizione soggettiva, ex art. 53, comma 16-ter del D. Lgs. 165/2001, di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto. La norma prevede una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto. I "dipendenti" interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di

incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura. I predetti soggetti nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'Amministrazione di appartenenza, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi adottati nell'esercizio della potestà o del potere negoziale di cui essi erano titolari. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli ed è espressamente vietato ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo. Tali divieti sono estesi agli ulteriori soggetti indicati dall'art. 21 del D. Lgs. n. 39/2013;

- f) a disporre l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- g) a proporre, per il tramite del Servizio Contenzioso, l'azione in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter del D. Lgs. 165/2001;
- h) ad utilizzare i risultati dei controlli successivi di regolarità amministrativa effettuati in base alla disciplina prevista dall'apposito regolamento interno, per il miglioramento continuo dell'azione amministrativa;
- i) ad inserire apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto negli atti di incarico o di lavori o dei servizi, in caso di violazione degli obblighi derivanti dal codice di comportamento dei dipendenti pubblici e dal Codice di Comportamento Integrativo adottato dalla Provincia di Barletta Andria Trani, per quanto compatibili;
- j) a rispettare e a vigilare, al fine di garantire il rispetto delle norme previste in tema di regalie, compensi ed utilità le norme previste dal Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici e dal Codice di Comportamento Integrativo adottato dalla Provincia di Barletta Andria Trani e di quant'altro ivi previsto, quali obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti sono tenuti ad osservare;
- k) a riscontrare tempestivamente, o comunque nei termini ivi indicati, le richieste in ordine all'acquisizione di informazioni da parte dell'RPCT e della struttura tecnica di supporto, nell'ambito dell'attività di monitoraggio e verifica nonché dei controlli successivi di regolarità amministrativa;
- l) ad assicurare il protocollo interno obbligatorio per tutti gli atti endoprocedimentali dei Settori e dei Servizi di propria competenza.
- m) rispettare nel disbrigo dei procedimenti ad istanza di parte l'ordine cronologico di protocollo dell'istanza;
- n) predeterminare all'inizio dell'anno i criteri di assegnazione delle attività ai propri collaboratori, garantendo al contempo, la suddivisione dei ruoli e la rotazione dell'assegnazione;
- o) redigere gli atti in modo chiaro e con linguaggio semplice;
- p) rispettare il divieto di non aggravare il procedimento amministrativo;
- q) a comunicare tempestivamente al Servizio Personale le notizie detenute e/o di cui si è venuti a conoscenza relative a procedimenti penali pendenti a proprio carico o a carico dei dipendenti, per l'acquisizione centralizzata e tempestiva in corso d'anno dei dati presso il Servizio Personale anche ai fini del procedimento disciplinare, per facilitare il monitoraggio e l'attività di vigilanza dell'RPCT.

2. A tal fine, ciascun Dirigente è tenuto a predisporre o modificare gli schemi tipo di affidamento di lavori, servizi e forniture, incarico, contratto, bando, inserendo la condizione dell'osservanza dei Codici di Comportamento per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per il personale impiegato negli uffici di diretta collaborazione del Presidente della Provincia, per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni o servizi od opere a favore dell'Amministrazione, nonché prevedendo la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dai Codici.
3. Ogni Dirigente di Settore è tenuto altresì a dare immediata comunicazione al responsabile della prevenzione della corruzione ove rilevi o sia venuto a conoscenza, con specifico riguardo alle attività sensibili alla corruzione:
 - a) di qualsiasi manifestazione di mancato rispetto del presente Piano e dei suoi contenuti, di qualsiasi situazione che possa integrare un fenomeno di corruzione e degli eventuali interventi correttivi adottati;
 - b) di eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, i soci e i dipendenti dei soggetti che con l'amministrazione stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
 - c) della violazione del divieto di pantouflage di cui all'art. 53, comma 16 ter del d.lgs. n. 165/2001, da parte di un ex dipendente.
4. Il Dirigente del Servizio Personale è tenuto a monitorare costantemente il rispetto degli anzidetti divieti e/o limiti e, ove ravvisino eventuali scostamenti rispetto ai parametri fissati dalla legge, sono tenuti a dare immediata comunicazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.
5. Il Dirigente del Settore III Programmazione Economico Finanziaria è tenuto altresì ad acquisire le autodichiarazioni di insussistenza delle cause di inconferibilità ed incompatibilità di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 39/2013, per il conferimento di cui al paragrafo 31, punto 1, lett. h), del presente Piano;
6. Il Dirigente del Settore III Programmazione Economico Finanziaria è tenuto a verificare l'avvenuta introduzione dei modelli di gestione del rischio sulla base del D. Lgs. n. 231/2001 da parte dell'Ente Pubblico Economico o dell'Ente di Diritto Privato in controllo pubblico, curando, unitamente all'ente vigilato, lo studio finalizzato all'adozione di un idoneo sistema informativo per monitorare l'attuazione delle misure sopraindicate, secondo quanto previsto al paragrafo 31 del presente Piano.
7. Il Dirigente del Servizio Personale è tenuto:
 - a) a comunicare al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ed all'Organismo Indipendente di Valutazione, tutti i dati utili a rilevare le posizioni dirigenziali attribuite a persone, interne e/o esterne all'Ente, individuate discrezionalmente dall'Organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione, ai sensi e per gli effetti di cui ai commi 39 e 40 dell'art. 1 della legge n. 190/2012, nonché a trasmettere gli stessi al Dipartimento per la Funzione Pubblica per le finalità di legge;
 - b) all'acquisizione, in corso d'anno, di apposita autodichiarazione di insussistenza di una delle cause di incompatibilità di cui al D. Lgs. n. 39/2013, da parte dei Dirigenti e dei titolari di Posizione Organizzativa;
 - c) ad effettuare la verifica, anche a campione, sulla veridicità delle dichiarazioni rese, contestando, all'interessato l'esistenza o l'insorgenza di eventuali situazioni di inconferibilità o incompatibilità. Le dichiarazioni da controllare a campione sono determinate nella misura del 5% del totale di quelle presentate, con arrotondamento all'unità superiore. La scelta delle autodichiarazioni da sottoporre a controllo è effettuata dal Dirigente del Servizio Personale con sorteggio casuale. Le verifiche possono essere effettuate mediante la richiesta di certificati attestanti l'inconferibilità o l'incompatibilità con l'incarico, oppure mediante il confronto con dati

- e informazioni riguardanti il soggetto interessato, in possesso dell'Amministrazione Provinciale o con la collaborazione di altre pubbliche amministrazioni;
- d) a trasmettere al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza l'esito della procedura di verifica di cui al punto precedente;
 - e) individuazione e monitoraggio delle aree e dei dipendenti per i quali è prevalente l'esercizio di poteri autoritativi e negoziali per conto dell'Amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi;
 - f) ad inserire nei contratti di assunzione del personale, il richiamo alla previsione di cui all'art. 53 comma 16-ter del D. Lgs. 165/2001, concernente la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli ed è espressamente vietato ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo;
 - g) a contenere, ai sensi di legge, gli incarichi dirigenziali a contratto nella percentuale massima consentita dalla legge, rispetto ai posti di qualifica dirigenziale previsti nella dotazione organica. A tal fine indica al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza gli scostamenti e le azioni correttive anche mediante strumenti di autotutela;
 - h) a comunicare in via telematica, nel termine di giorni quindici, al Dipartimento della Funzione Pubblica gli incarichi conferiti o autorizzati, anche a titolo gratuito, ai dipendenti, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo, ove previsto e di dare tempestiva informazione, di tale adempimento al responsabile della prevenzione ed all'O.I.V.;
 - i) a comunicare tempestivamente al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica, per ciascun dipendente e distintamente per ogni incarico conferito o autorizzato, i compensi erogati dalla Provincia o della cui erogazione abbia avuto comunicazione dai soggetti di cui al comma 11, dell'art. 53, dlgs. n. 165/01 e s.m.i.;
 - j) al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, l'attestazione di avvenuta pubblicazione sul sito istituzionale, oltre che di avvenuta comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica, dei dati e delle informazioni di cui agli articoli 15 e 18 del d.lgs. n. 33/13 e s.m.i., secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 14, del D.lgs. n. 165/01 e ss.mm.ii.;
 - k) ad adottare, entro il 31 gennaio di ciascun anno, il Piano Triennale ed Annuale di formazione del personale, con specifici percorsi formativi per i dipendenti che operano nei settori a rischio di corruzione nonché a dare comunicazione al R.P.C.T. delle motivazioni in ordine ad eventuali ritardi nell'adozione del medesimo Piano;
 - l) ad acquisire dal dipendente, al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage di cui all'art. 53, co. 16 ter del dlgs n. 165/01 e s.m.i..

• **MISURA: INDIVIDUAZIONE DIRIGENTI E REFERENTI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA (RAT)**

I **Dirigenti e Referenti Anticorruzione e Trasparenza (RAT)** per il Settore/Servizio di rispettiva competenza devono:

- a) valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- b) partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- c) promuovere l'adozione di adeguate misure correttive nei casi in cui, nello svolgimento delle proprie attività, dovessero emergere punti di attenzione connessi al mancato rispetto della normativa di riferimento e del PTPCT;
- d) curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- e) assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del proprio personale;
- f) definire/proporre idonee procedure interne, correlate alle attività a rischio, volte a disciplinare il funzionamento dei controlli di primo livello loro demandati;
- g) informare il RPCT di tutti i fatti o gli atti, di cui dovessero venire a conoscenza, posti in essere in violazione del Codice Etico e di Comportamento e del PTPCT e/o che possano comportare un aumento significativo del rischio anticorruzione;
- h) redigere ed inviare i flussi informativi periodici al RPCT, per le aree di attività a rischio di competenza;
- i) avere la responsabilità dei flussi informativi nel settore della trasparenza, come meglio definiti nella Sezione dedicata del presente Piano.

| Dirigenti-Referenti Anticorruzione Trasparenza (RAT) | |
|---|-----------------|
| Dirigente AREA I AFFARI GENERALI PERSONALE POLITICHE SOCIALI | Sabino Fusiello |
| Dirigente AREA II AMBIENTE ECOLOGIA RIFIUTI E PARCO REGIONALE FIUME OFANTO | Lorenzo Fruscio |
| Dirigente AREA III PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA GESTIONE BILANCIO CONTENZIOSO PATRIMONIO E-GOVERNMENT | Sabino Fusiello |
| Dirigente AREA IV EDILIZIA SCOLASTICA PROGRAMMAZIONE DELLA RETE SCOLASTICA MANUTENZIONE E SUA | Lorenzo Fruscio |
| Dirigente AREA V FSC PNRR URBANISTICA PTPC TRASPORTI GENIO CIVILE DIFESA DEL SUOLO | Vincenzo Guerra |
| Dirigente AREA VI VIABILITA' E LAVORI PUBBLICI | Lorenzo Fruscio |

| | |
|--|-------------------|
| Dirigente SERVIZIO POLIZIA PROVINCIALE | Pietro de Zorzi |
| Dirigente Servizio Segreteria Generale Anticorruzione Trasparenza e Controlli | Floriana Gallucci |

Al fine di favorire la collaborazione operativa con il RPCT e promuovere il rispetto delle disposizioni del presente Piano, ciascun RAT può individuare delegati per l'attuazione della prevenzione della corruzione nell'ambito del Settore/Servizio di riferimento, secondo quanto previsto al precedente paragrafo 11. Nell'atto di conferimento dell'incarico sono stabilite la durata dello stesso e le eventuali modalità di rinnovo. Fino all'individuazione del/dei delegato/i, la qualifica di Responsabile per l'attuazione è assunta da ciascun Dirigente.

MISURA: COLLABORAZIONE RPCT – ANAC. PROTOCOLLI D'AZIONE

Predisposizione protocolli di azione con ANAC che disciplinano lo svolgimento dell'attività di vigilanza collaborativa preventiva, finalizzata a verificarla conformità degli atti di gara, alla normativa di settore, all'individuazione di clausole e condizioni finalizzate a prevenire tentativi di infiltrazione criminale.

17. Organismo Indipendente di Valutazione e Controllo di gestione

1.L'Organismo Indipendente di Valutazione:

- a) verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel Piano delle Performance, valutando l'adeguatezza dei relativi indicatori;
- b) valida la relazione sulla performance, dando conto dell'esito del raggiungimento degli obiettivi individuati nel PTPCT;
- c) propone all'organo di indirizzo la valutazione dei dirigenti, utilizzando le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di pubblicazione ai fini della misurazione e valutazione della performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati;
- d) promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi di trasparenza;
- e) verifica che l'Amministrazione realizzi nell'ambito del ciclo della performance una integrazione sostanziale tra programmazione economica-finanziaria e pianificazione strategico-gestionale;
- f) verifica che nella valutazione della performance dirigenziale si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- g) esprimere parere obbligatorio sul Codice di Comportamento dell'Ente e sul Sistema di Valutazione della Performance;
- h) verifica i contenuti della relazione di cui all'art. 1, co. 14, della L. 190/2012, potendo, nell'ambito di tale attività richiedere all'R.P.C.T. informazioni e documenti che ritiene necessari ed effettuare audizioni di dipendenti;
- i) riceve dall'R.P.C.T. le segnalazioni riguardanti eventuali disfunzioni inerenti l'attuazione dei P.T.P.C.T.;
- l) svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (art. 43 e 44 del D. Lgs. 33/2013);
- m) riceve richieste dall'ANAC, nell'ambito dei propri poteri di vigilanza e controllo, in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza. Tanto in linea di continuità con quanto già disposto dall'art. 45, co. 2, del d. lgs. 33/2013, ove è prevista la possibilità per l'ANAC di

coinvolgere l'OIV per acquisire ulteriori informazioni sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza.

2. L'Organismo Indipendente di Valutazione verifica la corretta e puntuale applicazione del Piano di Prevenzione della Corruzione da parte dei Dirigenti. Verifica, altresì, la coerenza tra gli obiettivi di performance organizzativa individuale e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

3. La corresponsione dell'indennità di risultato dei Dirigenti è direttamente e proporzionalmente collegata alla attuazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

4. L'Organismo Indipendente di Valutazione ottempera agli obblighi di legge sanciti dalla legge n. 190/2012 e posti specificatamente in capo all'Organismo medesimo nonché quelli di cui al presente paragrafo.

5. Ai fini di quanto previsto al comma 1, lett. e) del presente paragrafo, le attività svolte dall'Amministrazione provinciale per la predisposizione, implementazione e l'attuazione del PTPCT sono inserite nel Piano delle Performance, sotto forma di obiettivi, secondo quanto specificato nel presente piano, nella duplice veste di:

- a) performance organizzativa (art. 8 del D. Lgs. n. 150/2009), con particolare riferimento all'attuazione di piani e misure di prevenzione della corruzione, nonché alla misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi;
- b) performance individuale (art. 9 del D. Lgs. n. 150/2009), con inserimento, nel Piano delle Performance 2022-2024, degli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

6. Al nucleo controllo di gestione compete la verifica dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra risorse impiegate e risultati raggiunti, obiettivi programmati e azioni realizzate ed il rapporto tra risorse impiegate e obiettivi raggiunti. Il controllo di gestione è finalizzato ad orientare l'attività stessa ed a rimuovere eventuali disfunzioni per garantire l'ottenimento dei seguenti risultati:

- a) la corretta individuazione degli obiettivi per la collettività organizzata;
- b) la realizzazione degli obiettivi programmati nei tempi e nei modi stabiliti sotto l'aspetto dell'efficienza e dell'efficacia, tenendo conto delle risorse disponibili;
- c) la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche;
- d) l'imparzialità ed il buon andamento della pubblica amministrazione.

7. I risultati del controllo di gestione sono utilizzati ai fini del controllo strategico posto in essere dall'Organismo Indipendente di Valutazione, rilevando ai fini della valutazione dei dirigenti.

18. Organo di Revisione Economico - Finanziario

1. L'Organo di Revisione Economico-Finanziario, di cui all'art. 234 e seguenti del Decreto Legislativo n. 267 del 2000, è organismo di collaborazione e di controllo, e partecipa al Sistema dei Controlli Interni. Pertanto:

- a. prende parte attiva al processo di gestione del rischio;
- b. esercita specifiche attribuzioni collegate all'attività anticorruzione in materia di Trasparenza amministrativa ai sensi del Decreto Legislativo n. 33 del 2013;
- c. esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.

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

1. L'ufficio procedimenti disciplinari, istituito presso la Provincia di Barletta Andria Trani, vigila e monitora sull'applicazione del codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. n. 62/2013 e del codice di comportamento integrativo adottato dall'Ente, conformandosi alle prescrizioni previste dal presente Piano.

2. Oltre alle funzioni disciplinari di cui all'art. 55 bis e seg. del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., l'Ufficio di cui al punto 1:
 - a. cura l'aggiornamento del codice di comportamento integrativo dell'amministrazione provinciale;
 - b. esamina le segnalazioni concernenti le violazioni del codice di comportamento integrativo;
 - c. provvede alla raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii..
3. L'ufficio procedimenti disciplinari è incardinato presso il Servizio Personale dell'Ente, ed è dotato al suo interno di una segreteria.
4. Ciascun dipendente dell'U.P.D. ha l'obbligo di astenersi nei casi previsti dagli artt.6 e 7 del DPR 16 aprile 2013, n. 62. e delle conformi disposizioni interne dell'Ente.
5. Nei confronti dei dipendenti dell'U.P.D. operano le incompatibilità di cui all'art. 53, comma 1 bis , del d.lgs. n. 165/01 e s.m.i.
6. Le fattispecie di astensione e di incompatibilità di cui ai commi 4 e 5 operano anche nei confronti del segretario dell'U.P.D. e di coloro che sono chiamati a collaborare nell'istruttoria.
7. Di ogni violazione del codice di comportamento e degli adempimenti di cui al punto 2 del presente paragrafo è data tempestiva comunicazione al Responsabile della Prevenzione e della Trasparenza per l'adozione degli eventuali interventi correttivi.

20. Dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione

1. Tutti i dipendenti ed i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione prestano la necessaria collaborazione al RPCT nell'attività svolta dallo stesso.
2. A tal fine, i soggetti di cui al punto 1, sono tenuti a dare immediata comunicazione al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ove rilevino o siano venuti a conoscenza, con specifico riguardo alle attività sensibili alla corruzione:
 - d) di qualsiasi manifestazione di mancato rispetto del presente Piano e dei suoi contenuti, di qualsiasi situazione che possa integrare un fenomeno di corruzione e degli eventuali interventi correttivi adottati;
 - e) di eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, i soci e i dipendenti dei soggetti che con l'amministrazione stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
 - f) di eventuali inosservanze delle norme previste in tema di regalie, compensi ed utilità le norme previste dal Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici e dal Codice di Comportamento Integrativo adottato dalla Provincia di Barletta Andria Trani e di quant'altro ivi previsto, quali obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti sono tenuti ad osservare.
2. Tutti i dipendenti ed i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione:
 - a) partecipano al processo di gestione del rischio;
 - b) osservano le misure contenute nel Piano e relativi allegati;
 - c) svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile del Piano e dell'autorità giudiziaria, presentando segnalazioni di illecito al proprio Dirigente o all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, oltre che ogni caso di personale conflitto di interessi anche potenziale;
 - d) propongono le misure di prevenzione;
 - e) osservano le prescrizioni contenute nel codice di comportamento approvato con DPR n. 62/2013 e nel codice di comportamento integrativo, ivi compresi gli obblighi di comunicazione, di astensione, di diligenza, di lealtà e buona condotta in essi contenuti, segnalando tempestivamente al Dirigente

competente ed al Responsabile della Prevenzione della corruzione ogni caso di possibile violazione;

- f) adottano, le misure necessarie all'attuazione del Piano;
- g) forniscono ogni tipo di collaborazione eventualmente richiesta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e dall'U.P.D;
- h) comunicano tempestivamente all'RPCT ed al Servizio Personale la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio o di sottoposti zone ad indagini preliminari.

PARTE IV

LA GESTIONE DEL RISCHIO

21.Principi per la gestione del rischio

1. Il rischio costituisce la capacità potenziale, di un'azione e/o di un comportamento, di creare conseguenze illegali a danno della Pubblica Amministrazione.
2. A tutela dell'integrità delle azioni e delle condotte amministrative assume particolare importanza l'attività di gestione del rischio di corruzione, intesa quale strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi.
3. La gestione del rischio, a tutti i livelli, deve essere:
 - concreta
 - efficace
 - sostenibile
 - sistematica
 - strutturata
 - tempestiva
 - dinamica
 - trasparente
 - verificabile
4. La gestione del rischio deve essere destinata a:
 - creare e proteggere il valore delle azioni e dei comportamenti;
 - essere parte integrante di tutti i processi organizzativi
 - essere parte di ogni processo decisionale
 - fondarsi sulle migliori informazioni disponibili
 - considerare i fattori umani e culturali
 - favorire il miglioramento continuo dell'organizzazione e dei procedimenti.

22.Fasi per la gestione del rischio: aggiornamento della metodologia di analisi del rischio.

1. Coerentemente con il processo di gestione del rischio delineato dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022, le fasi per la gestione del rischio dell'Ente si articolano in quelle di seguito indicate:
 - **Mappatura dei processi**: consiste nell'individuazione del contesto entro cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio mediante la puntuale definizione del processo, delle sue fasi e delle responsabilità per ciascuna fase. Per processo si intende un insieme di attività correlate che creano valore trasformando le risorse (input del processo) in un prodotto o risultato

atteso (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'Amministrazione (utente). Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo.

- **Valutazione del rischio**, da effettuare per ciascun processo o fase di processo mappato, previa attività:
 - di identificazione degli eventi rischiosi, completa e svolta sulla base di molte fonti informative, a seguito della quale i rischi vengono inseriti in un c.d. “catalogo dei rischi”;
 - di analisi, in termini di impatto e probabilità, ponendo particolare attenzione alle cause degli eventi rischiosi;
 - di ponderazione del rischio, finalizzata alla individuazione delle priorità e delle urgenze di trattamento.
- **Trattamento del rischio**, mediante l'individuazione e la valutazione delle misure che devono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio, tenendo conto delle “priorità ed urgenze di trattamento” emerse all'esito della ponderazione del rischio.

2. Il presente Piano si pone l'obiettivo di applicare in modo graduale il nuovo approccio valutativo (di tipo qualitativo) illustrato nel PNA 2022) onde consentire all'organizzazione di porre le basi per una corretta attuazione del processo di gestione del rischio. Pertanto, con nota prot. 6285 del 7 marzo 23, è stata richiesta ai Settori/Servizi dell'ente la mappatura dei procedimenti di competenza con l'indicazione per ciascuno degli eventi rischiosi connaturati all'attività e di cui si abbia cognizione in base alla propria esperienza lavorativa, secondo una tabella predisposta ad hoc.

Dette schede sono state trasmesse ai Dirigenti per la relativa compilazione invitando gli stessi ad aggiornare la mappatura dei procedimenti facenti capo ai Settori/Servizi di relativa competenza nonché a valutare i rischi agli stessi correlati.

Detto sistema se, da un lato, ha permesso l'aggiornamento della mappatura dei procedimenti dell'Ente (in allegato al presente Piano), dall'altro, ha consentito una valutazione “dal basso” del rischio consentendo – secondo le indicazioni del PNA 2019 – PNA 2022 – l'individuazione e l'analisi dei “fattori abilitanti” dei fenomeni corruttivi, ossia “i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione” consentendo l'elaborazione di misure specifiche di trattamento più efficaci per prevenire i rischi”.

METODOLOGIA: La metodologia utilizzata per l'analisi dei rischi di corruzione nella stesura del presente Piano si basa su un principio di prudenza, privilegiando un sistema di misurazione qualitativo, piuttosto che quantitativo. A tal fine, le valutazioni sono state supportate da dati oggettivi (per es. i dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari, segnalazioni, ecc.) pervenendo così ad una stima del rischio corrispondente al dato reale.

VALUTAZIONE DEL LIVELLO DEL RISCHIO: Quanto alla stima del livello di esposizione al rischio di un evento di corruzione, detta valutazione è stata effettuata raccogliendo tutti gli elementi informativi sia di natura oggettiva (ad esempio, eventi di corruzione specifici già occorsi in passato, segnalazioni pervenute all'amministrazione, notizie di stampa), che di natura soggettiva, tenendo conto del contesto ambientale, delle potenziali motivazioni dei soggetti che potrebbero attuare azioni corruttive, nonché degli strumenti in loro possesso.

Per l'anno 2022, la valutazione di sintesi del rischio è stata calcolata attraverso una scala crescente su 4 valori: bassa, media, alta, altissima. Sia il fattore "probabilità" e sia il fattore "impatto" sono stati declinati su una scala crescente di 4 valori (bassa, media, alta, altissima), sulla base della presunzione che qualunque evento di natura corruttiva ha per un'amministrazione pubblica un impatto sempre molto significativo.

La valutazione è stata effettuata attraverso l'analisi delle mappature dei processi pervenute dai diversi Settori/Servizi dell'Ente nonché sulla base delle segnalazioni pervenute e delle informazioni raccolte.

Alla luce dei dati raccolti è stato valutato un impatto ed una probabilità di rischio più alta con riferimento alle Aree "Affidamento lavori, servizi e forniture", "Tutela dell'Ambiente e del Territorio", "Edilizia Scolastica e Manutenzione delle strade", "Viabilità", "gestione Fondi PNRR" e "Acquisizione e progressione del personale" il cui rischio è stato valutato "ALTISSIMO".

Ad esito della mappatura e dei dati e informazioni raccolti sono, infatti, state individuate n. 2 nuove aree di rischio: "Viabilità" e "Gestione fondi PNRR".

Per le rimanenti aree il rischio è stato valutato "ALTO" e/o "MEDIO".

Non vi sono aree graduate con rischio "BASSO".

OBIETTIVI:

Anche per l'anno 2023, l'obiettivo è quello di definire – secondo il principio di gradualità – il sistema di valutazione del rischio attribuendo dei pesi ad ogni elemento (probabilità ed impatto):

Invero, il prodotto derivante da questi due fattori ha avuto, come possibile esito, quattro valori di rischio: "basso" "medio", "alto" e "altissimo". Tali valori, richiedono un adeguato – seppur differenziato – trattamento in termini di mitigazione del rischio, con idonee misure preventive. La probabilità e l'impatto costituiscono "indicatori di sintesi", caratterizzati da flessibilità e pluralità delle fonti informative di supporto. Gli stessi assumono contenuti più o meno diversi in riferimento ai singoli eventi corruttivi, favorendo una valutazione complessiva dei dati a disposizione.

L'impatto, invece viene valutato calcolando le conseguenze che l'evento di corruzione produrrebbe:

- a) sull'amministrazione in termini di qualità e continuità dell'azione amministrativa, impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale, etc.;
- b) sugli stakeholders (cittadini, utenti, imprese, mercato, sistema Paese), a seguito del degrado del servizio reso a causa del verificarsi dell'evento di corruzione.

Nel corso dell'anno 2023, infine, l'obiettivo è quello di acquisire conoscenze sul contesto ambientale ed operativo delle attività gestite, piuttosto che sulla meccanica applicazione di parametri e formule per il calcolo del rischio. La conoscenza del livello di consapevolezza del contesto di minaccia che grava sull'amministrazione consente una più incisiva attività di contrasto alla corruzione, diminuendo l'impatto della stessa anche sugli stakeholders (cittadini, utenti, operatori economici, sistema Paese nel suo complesso).

23.La mappatura delle aree, dei processi e dei procedimenti a rischio. Esito dell'analisi svolta.

1.Dall'analisi della mappatura dei procedimenti a rischio, è emerso come tra le Aree che hanno registrato tra i più altri indici di valutazione del rischio, si collocano – accanto a quella degli affidamenti di appalti pubblici – quelle relative gli "Atti di gestione/controllo risorse economiche finanziarie e strumentali dell'Ente", all'Acquisizione e progressione del personale", alla "Tutela dell'ambiente e del territorio" nonché quella "Edilizia Scolastica e Manutenzione delle Strade".

2.In ragione delle suesposte circostanze, sono ritenute aree ad elevato rischio di corruzione, quelle di seguito indicate:

a) **Area: affidamento di lavori, servizi e forniture (Settori Competenti: tutti i Settori – Grado di rischio: ALTISSIMO)** declinata nei seguenti processi:

FASE: Programmazione

1. Analisi e definizione dei bisogni
2. Redazione e aggiornamento strumenti programmazione ex articolo 21 Codice Contratti Pubblici

FASE: Progettazione della gara

1. Progettazione prestazione contrattuale e definizione dell'oggetto dell'affidamento;
2. Verifica e validazione del Progetto;
3. Nomina coordinatore in materia di sicurezza e salute durante la progettazione;
4. Consultazioni preliminari di mercato;
5. Nomina RUP;
6. Scelta tipologia contrattuale (appalto/concessione);
7. Determinazione importo contratto;
8. Scelta procedura di aggiudicazione;
9. Individuazione elementi essenziali del contratto, predisposizione documentazione di gara, definizione dei requisiti di partecipazione, del criterio di aggiudicazione e dei elementi di valutazione dell'offerta in caso di OEPV;
10. Redazione del cronoprogramma

FASE: Selezione del contraente

1. Pubblicazione del bando e fissazione termini per la ricezione delle offerte;
2. Revoca del bando
2. Gestione della documentazione di gara;
3. Nomina commissione di gara;
4. Gestione sedute di gara;
5. Verifica dei requisiti di partecipazione;
6. Valutazione delle offerte;
7. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte;
8. Aggiudicazione provvisoria;
9. Gestione elenchi o albi operatori economici;

FASE: Verifica aggiudicazione e stipula contratto:

1. Verifica dei requisiti ai fini della stipula del contratto;
2. Comunicazioni/pubblicazioni inerenti le esclusioni e l'aggiudicazione;
3. Aggiudicazione definitiva;
4. Stipula Contratto
 11. Affidamenti diretti;
 12. Redazione del cronoprogramma;
 13. Verifica dei requisiti preordinata alla dichiarazione dell'efficacia dell'aggiudicazione;
 14. Stipula del contratto;

FASE: Esecuzione del Contratto

1. Nomina Direttore Lavori/Direttore esecuzione
2. Nomina coordinatore in materia di sicurezza e salute durante l'esecuzione dei lavori;
3. Approvazione modifiche/varianti in corso d'opera al contratto;
4. Autorizzazione al subappalto;

5. Verifica esecuzione contratto;
6. Verifica in materia di sicurezza;
7. Gestione delle riserve;
8. Gestione arbitrato;
9. Gestione transazione;
10. Pagamento acconti;

FASE: Rendicontazione del contratto

1. Nomina collaudatore/commissione di collaudo
 2. Rilascio certificato di collaudo/certificato di verifica di conformità/certificato di regolare esecuzione
- I procedimenti svolti dall'Ente ascrivibili a tale macro area ed ai relativi processi sono:

- le procedure connesse alla scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, anche con riferimento alle modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori servizi e forniture ex D.lgs. n. 50/2016 e dei Regolamenti interni;
- gli affidamenti di lavori di somma urgenza;
- i procedimenti collegati all'emissione del certificato di collaudo ed al certificato di regolare esecuzione dell'opera pubblica;
- i procedimenti di autorizzazione al subappalto;
- procedimenti finalizzati alla gestione e pianificazione delle diverse forme di finanziamento degli interventi sull'edilizia scolastica;
- i procedimenti inerenti alle varianti in corso d'opera di lavori, attività istruttoria e contabilità finale;
- l'approvazione di progetti e perizie di Opere pubbliche;
- le attività connesse agli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria degli edifici provinciali e scolastici e degli impianti riferiti al patrimonio immobiliare provinciale, di direzione e controllo dell'esecuzione dell'intervento, collaudo e stato di avanzamento lavori;
- le procedure finalizzate agli interventi di adeguamento, di messa in sicurezza, di manutenzione, in fase progettuale ed esecutiva di opere di viabilità provinciale, esistenti e di nuova realizzazione, compresi e non nella programmazione annuale e triennale dell'Ente;
- le procedure finalizzate agli Interventi di adeguamento/messa in sicurezza di impianti di pubblica illuminazione.
- i procedimenti connessi alla tenuta ed all'aggiornamento degli Albi e/o Elenchi/Short List di qualsiasi natura e genere

Il "catalogo dei rischi" per questa area è il seguente:

- i. in tema di programmazione, definizione dei fabbisogni in funzione dell'interesse personale a favorire un determinato operatore economico;
- ii. Individuazione di lavori complessi e di interventi realizzabili con concessione o PPP in funzione dell'o.e. che si intende favorire;
- iii. Intempestiva individuazione di bisogni che può determinare la necessità di ricorrere a procedure non ordinarie motivate dall'urgenza;

- iv. Definizione, in fase di progettazione, delle caratteristiche della prestazione in funzione di un determinato o.e.;
- v. Verifica e validazione del progetto pur in assenza dei requisiti richiesti;
- vi. Nomina di un coordinatore in materia di sicurezza e salute durante la progettazione compiacente che rediga un PSC e un fascicolo dell'opera i cui contenuti siano a vantaggio di un determinato o.e.;
- vii. Partecipazione alle consultazioni preliminari di mercato di un determinato o.e. e anticipazione allo stesso di informazioni sulla gara;
- viii. Nomina di un RUP compiacente che possa favorire un determinato o.e.;
- ix. Scelta della tipologia contrattuale per favorire un determinato o.e. in funzione delle sue capacità/esperienze pregresse;
- x. Determinazione dell'importo della gara in modo da favorire un determinato o.e. sia in termini di procedura di gara da adottare (es. affidamento diretto, procedura negoziata) che in termini di requisiti di partecipazione;
- xi. Scelta della procedura di gara che possa facilitare l'aggiudicazione ad un determinato o.e (es. affidamento diretto, procedura negoziata);
- xii. Inserimento di elementi - durante la fase di individuazione degli elementi essenziali del contratto - che possono disincentivare la partecipazione alla gara o agevolare un determinato o.e.
- xiii. Richiesta di requisiti di partecipazione molto restrittivi o che favoriscono un determinato o.e., definizione del criterio di aggiudicazione, dei criteri di valutazione delle offerte e delle modalità di attribuzione dei punteggi in modo da avvantaggiare un determinato o.e.;
- xiv. Inserimento di clausole contrattuali vessatorie per disincentivare la partecipazione o clausole vaghe per consentire modifiche in fase esecuzione o rendere di fatto inefficaci le sanzioni in caso di ritardi e/o irregolarità nell'esecuzione della prestazione;
- xv. Scelta di modalità di pubblicazione del bando e di termini per la presentazione delle offerte finalizzate a ridurre la partecipazione (es. pubblicazione o scadenza termini nel mese di agosto);
- xvi. Alterazione e/o sottrazione della documentazione di gara; mancato rispetto dell'obbligo della segretezza;
- xvii. Nomina quali componenti della commissione di gara, di soggetti compiacenti per favorire l'aggiudicazione a un determinato o.e.;
- xviii. Definizione delle date delle sedute pubbliche e inidonea pubblicità in modo da scoraggiare la partecipazione di alcuni concorrenti;
- xix. Verifica dei requisiti di partecipazione incompleta o non sufficientemente approfondita per agevolare l'ammissione di un determinato o.e.; alterazione delle verifiche per eliminare alcuni concorrenti;
- xx. Applicazione distorta dei criteri di aggiudicazione per manipolarne l'esito;
- xxi. Applicazione distorta delle verifiche dell'anomalia dell'offerta al fine di agevolare l'aggiudicazione ad un determinato o.e. e/o di escludere alcuni concorrenti;
- xxii. Comportamenti volti a disincentivare l'iscrizione negli elenchi o albi di operatori economici (ridotta pubblicità dell'elenco, termini ristretti per l'iscrizione, aggiornamenti non frequenti), mancato rispetto del principio di rotazione con inviti frequenti ad uno o più oo.ee.;
- xxiii. Verifica dei requisiti ai fini della stipula del contratto incompleta o non sufficientemente approfondita per consentire la stipula anche in carenza dei requisiti; alterazione delle verifiche per annullare l'aggiudicazione;
- xxiv. Ritardi nelle comunicazioni/pubblicazioni di esclusione e di aggiudicazione per disincentivare i ricorsi giurisdizionali;

- xxv. Modifica – in fase di stipula del contratto - delle previsioni contrattuali poste a base di gara a vantaggio dell'aggiudicatario;
- xxvi. Nomina di un soggetto compiacente per una verifica sull'esecuzione del contratto meno incisiva;
- xxvii. Nomina di un soggetto compiacente per una verifica del rispetto delle previsioni del PSC e delle prescrizioni di legge in materia di sicurezza meno incisiva;
- xxviii. Ricorso a modifiche e/o varianti in c.o. in assenza dei presupposti di legge con l'intento di favorire l'esecutore del contratto;
- xxix. Rilascio autorizzazione al subappalto nei confronti di un o.e. non in possesso dei requisiti di legge o per importi che comportano il superamento della quota limite del 30% dell'importo del contratto;
- xxx. Mancata e/o incompleta verifica del corretto adempimento delle prestazioni contrattuali e del rispetto delle tempistiche fissate nel contratto; non applicazione di penali e/o sanzioni per il mancato rispetto dei tempi contrattuali e/o per prestazioni difformi da quelle previste in contratto;
- xxxi. Mancata e/o incompleta verifica del rispetto delle previsioni del PSC e/o delle disposizioni di legge in materia di sicurezza;
- xxxii. Valutazione della fondatezza e dell'ammissibilità delle riserve, nonché quantificazione delle stesse, condotta al fine di favorire l'aggiudicatario;
- xxxiii. Accesso alla transazione in assenza dei presupposti di legge o in caso di richieste pretestuose e/o inammissibili dell'aggiudicatario o quando lo stesso risulterebbe, con molta probabilità, soccombente in giudizio; adesione ad un accordo sfavorevole per la SA; mancata richiesta del parere dell'avvocatura/legale interno, qualora necessario;
- xxxiv. Emissione SAL e/o certificato di pagamento in assenza dei presupposti contrattuali e/o di legge; riconoscimento di importi non spettanti;
- xxxv. Nomina di un soggetto compiacente per una verifica sull'esecuzione del contratto meno incisiva;
- xxxvi. Rilascio del certificato collaudo/certificato di verifica di conformità/certificato di regolare esecuzione pur in presenza di elementi che non consentirebbero il collaudo, riconoscimento di prestazioni non previste in contratto ed eseguite in assenza di autorizzazione, liquidazione di importi non spettanti;
- xxxvii. accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso;
- xxxviii. uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa;
- xxxix. utilizzo della procedura negoziata e abuso nel ricorso alle procedure negoziate al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa;
 - xl. abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario;
 - xli. ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni;
 - xlii. adozione atti di contabilità al di fuori dei tempi e delle modalità di legge e di contratto per favorire appaltatore;
 - xliii. elusione delle regole di evidenza pubblica, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento mediante concessione, laddove invece ricorrano i presupposti di una tradizionale gara di appalto al fine di agevolare un particolare soggetto;
 - xliv. uso distorto del criterio di aggiudicazione del prezzo più basso, finalizzato a favorire un'impresa;
 - xlv. mancanza di trasparenza nell'iter di affidamento del servizio;

- xlvi. mancato rispetto dei criteri indicati nel disciplinare di gara cui la commissione giudicatrice deve attenersi per decidere i punteggi da assegnare all'offerta, con particolare riferimento alla valutazione degli elaborati progettuali;
- xlvii. Abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto la manutenzione ordinaria e straordinaria di altri immobili provinciali al fine di agevolare particolari soggetti;
- xlviii. Predisposizione di atti di liquidazione e pagamento in assenza dei requisiti di legge;
- xliv. Abuso nell'adozione di provvedimenti di assegnazione di beni e risorse al fine di agevolare particolari soggetti;
 - I. mancato rispetto dei criteri di individuazione e di verifica delle offerte anormalmente basse, anche sotto il profilo procedurale;
 - li. elusione delle regole minime di concorrenza stabilite dalla legge per gli affidamenti di importo fino ad un milione di euro (art. 36 Codice degli Appalti);
 - lii. utilizzo dell'istituto della proroga al di fuori dei casi previsti dalla legge ovvero suo impiego nelle ipotesi individuate dalla legge, pur non sussistendone effettivamente i presupposti;
 - liii. situazioni in cui è evidente il frazionamento artificioso al fine di eludere la normativa codicistica per perseguire le logiche proprie di procedure poco trasparenti, indice nella maggior parte dei casi di comportamenti opportunistici sostenuti da schemi collusivi;
 - liv. mancanza di sufficiente precisione nella pianificazione delle tempistiche di esecuzione dei lavori, che consenta all'impresa di non essere eccessivamente vincolata ad un'organizzazione precisa dell'avanzamento dell'opera, creando in tal modo i presupposti per la richiesta di eventuali extraguadagni da parte dello stesso esecutore;
 - lv. pressioni dell'appaltatore sulla direzione dei lavori, affinché possa essere rimodulato il cronoprogramma in funzione dell'andamento reale della realizzazione dell'opera;
 - lvi. omessa motivazione nel bando o nel disciplinare sia sulle ragioni operative e di convenienza economica che hanno indotto a realizzare una procedura con lotto unico, sia sui motivi che hanno indotto alla definizione dei requisiti di capacità economico-finanziaria fondati sul fatturato secondo valori significativi (ostacolanti, tuttavia, l'accesso delle pmi alla gara);
 - lvii. collaudo positivo di un'opera che non avrebbe dovuto superare le verifiche; detto evento è evincibile da quelle particolari situazioni che impongono la necessità di ripetere lavori precedentemente appaltati (a dimostrazione della mancata attenzione posta del responsabile dell'attività di collaudo di non aver garantito la qualità dell'opera in termini di garanzia effettiva del rapporto costi-benefici);
 - lviii. mancato controllo della stazione appaltante nell'esecuzione della quota-lavori che l'appaltatore dovrebbe eseguire direttamente e che invece viene scomposta e affidata attraverso contratti non qualificati come subappalto, ma alla stregua di forniture;
 - lix. condizionamenti nelle decisioni assunte all'esito delle procedure di accordo bonario, derivabili dalla presenza della parte privata all'interno della commissione;
 - lx. affidamenti diretti senza previa pubblicazione del bando di gara motivati con meri riferimenti legislativi;
 - lxi. varianti, somme urgenze, lavori complementari motivati con meri riferimenti legislativi.

b) Area: tutela dell'ambiente e del territorio (Settori II "Ambiente Ecologia, Rifiuti e Parco Regionale Fiume Ofanto – Settore V FSC PNRR Urbanistica PTPC, Trasporti, Genio Civile, Difesa del Suolo – Grado di rischio: ALTISSIMO) declinata nei seguenti processi:

- a) Processi connessi alle procedure di Valutazione di Impatto Ambientale, di bonifica dei siti contaminati, di gestione dei rifiuti;

- b) Processi connessi all'attività di Pianificazione Urbanistico-Territoriale nonché in materia di edilizia sismica;
- c) i procedimenti connessi alla tenuta ed all'aggiornamento degli Albi e/o Elenchi/Short List di qualsiasi natura e genere.

I procedimenti svolti dall'Ente ascrivibili a tale macro area ed ai relativi processi sono:

- procedure di Valutazione di Impatto Ambientale;
- procedure di verifica di assoggettabilità a VIA;
- procedure di Valutazione di Incidenza Ambientale;
- valutazione dei curricula dei tecnici competenti in acustica;
- procedimenti connessi alla gestione dei rifiuti mediante procedure ordinarie e/o semplificate, ivi compreso il rilascio delle autorizzazioni per gli impianti di smaltimento e di rilascio dei rifiuti ex art. 208, 214-216 del D.Lgs. n. 152/2006;
- procedure connesse alla bonifica dei siti contaminati ivi comprese l'attività endoprocedimentale e la formulazione dei pareri ex artt. 242-249 del D.Lgs. n. 152/2006 e l'attività di diffida ex art. 244 del D.Lgs. n. 152/2006;
- la Pianificazione Urbanistico-Territoriale;
- procedura per il rilascio del nulla osta per interventi ricadenti nel parco Naturale Regionale Fiume Ofanto;
- procedura per il rilascio di autorizzazioni ordinarie alle emissioni in atmosfera ex art. 269 del D.Lgs. 152/2006;
- l'attività di gestione delle risorse idriche (acque superficiali e sotterranee);
- procedura per il rilascio dell'Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA);
- procedura per il rilascio di autorizzazioni allo scarico di acque meteoriche e/o reflue civili e industriali;
- i procedimenti relativi ai provvedimenti di rilascio di attestazioni e di controllo sulla progettazione in materia di Edilizia Sismica;

Il “catalogo dei rischi” per questa area è il seguente:

- lxii. abuso nell'adozione di provvedimenti di autorizzazione e nel rilascio di pareri al fine di agevolare particolari soggetti;
- lxiii. abuso nell'attività di controllo in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per esercizio attività di smaltimento rifiuti, pericolosi e non pericolosi, ecc.).

c) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (Settori competenti: tutti i Settori – grado di rischio: ALTO),
declinata nei seguenti processi:

- lxiv. Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, incarichi di consulenza e collaborazione nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

I procedimenti svolti dall'Ente ascrivibili a tale macro area ed ai relativi processi sono:

- le attività oggetto di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, partecipazioni nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone, enti pubblici e privati;
- l'attività collegata alle istanze ed all'assegnazione dei contributi regionali per la realizzazione del programma regionale triennale per l'impiantistica e gli spazi destinati alle attività motorio sportive;
- la procedura di assegnazione delle borse di studio;
- le procedure espropriative, la determinazione provvisoria dell'indennità di espropriazione, il pagamento dell'indennità provvisoria concordata ed i procedimenti collegati all'acquisizione delle aree mediante decreto d'esproprio;
- rilascio delle concessioni in uso a terzi di strutture edilizie scolastiche con particolare riferimento agli impianti sportivi e ai servizi di ristoro scolastico;
- conferimento di incarichi di consulenza e collaborazione;
- i procedimenti connessi alla tenuta ed all'aggiornamento degli Albi e/o Elenchi/Short List di qualsiasi natura e genere.

Il "catalogo dei rischi" per questa area è il seguente:

- lxv. rilascio di concessioni ed erogazione di contributi, sussidi a persone fisiche/giuridiche non in possesso dei requisiti di legge e/o di regolamenti provinciali al fine di agevolare determinati soggetti;
- lxvi. predisposizione di atti di liquidazione e pagamento in assenza dei requisiti di legge;
- lxvii. riconoscimento indebito dei presupposti per beneficiare di ammortizzatori sociali e strumenti di tutela del lavoro (es. indennità di disoccupazione, ecc.) a cittadini non in possesso dei requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti;
- lxviii. riconoscimento indebito dell'esenzione dal pagamento di tributi, tasse e contravvenzioni, al fine di agevolare determinati soggetti;
- lxix. abuso nell'adozione di provvedimenti di assegnazione di beni e risorse al fine di agevolare particolari soggetti;
- lxx. concessione degli impianti sportivi scolastici di competenza provinciale al di fuori delle ipotesi consentite per agevolare particolari soggetti;
- lxxi. affidamento di incarichi di consulenza e collaborazione, senza rispettare il principio di rotazione;
- lxxii. affidamento di incarichi di consulenza e collaborazione non supportati da idonea motivazione;
- lxxiii. abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali);
- lxxiv. rilascio di concessioni edilizie con pagamento di contributi inferiori al dovuto al fine di agevolare determinati soggetti;
- lxxv. uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari;

d)Area Tutela Legale dell'Ente (Settore Competente: Settore 3° Programmazione Economico Finanziaria gestione del bilancio Contenzioso Patrimonio ed E – Government grado di rischio: MEDIO), declinata nei seguenti processi:

- conferimento di incarichi legali per la risoluzione di controversie giudiziali;
- gestione del contenzioso dell'Ente;

Il "catalogo dei rischi" per questa area è il seguente:

- a) affidamento di incarichi legali su liti temerarie;
- b) affidamenti di incarichi legali senza rispettare il principio di rotazione;
- c) contumacia dell'Ente per le cause dove non è obbligatoria la difesa con un legale;
- d) contumacia dell'Amministrazione in procedimenti giudiziari civili preordinata ad ottenere una sentenza esecutiva in relazione all'oggetto/somme per cui vi è causa, al fine del riconoscimento del relativo debito fuori bilancio ai sensi della lettera a), dell'art. 194, del TUEL.

e)Area gestione/controllo risorse economiche, finanziarie e strumentali dell'Ente (Settori competenti: Settore 3° Programmazione Economico Finanziaria gestione del bilancio Contenzioso Patrimonio ed E – Government” – “Servizio Polizia Provinciale” - Grado di rischio: ALTO),

declinata nei seguenti processi:

- a. Provvedimenti di carattere gestionale
- b. Provvedimenti adottati a seguito di attività di controllo

I procedimenti svolti dall'Ente ascrivibili a tale macro area ed ai relativi processi sono:

- la gestione e la rendicontazione dei buoni benzina;
- la gestione economica e finanziaria ed il controllo di gestione;
- la gestione dei beni patrimoniali disponibili e indisponibili dell'Ente, le alienazioni e le transazioni;
- la gestione delle entrate tributarie;
- i procedimenti sanzionatori relativi agli illeciti amministrativi e penali accertati, nonché il rispetto dei termini perentori, ordinatori o semplici previsti per il compimento dei relativi atti;
- i procedimenti collegati al rilascio di provvedimenti di verifiche, di presa d'atto e all'emissione di verbali di controllo;
- l'attività di vigilanza e controllo in ordine alla riscossione ed al recupero degli importi dovuti per canoni e sanzioni;
- i procedimenti connessi all'attività di progettazione, installazione e manutenzione delle infrastrutture tecnologiche;
- i procedimenti connessi alla telefonia, consip e connettività IP;
- le attività di accertamento connesso all'abusivismo pubblicitario sulle strade provinciali, alle infrazioni in materia ambientale ed ittico venatoria, alle violazioni in materia di costruzioni in zona sismica;
- attività di predisposizione del PEG e di assegnazione delle risorse finanziarie ai rispettivi Settori/Servizi;
- i procedimenti connessi al riconoscimento dei debiti fuori bilancio dell'Ente.

Il “catalogo dei rischi” per questa area è il seguente:

- e) abuso nell'adozione di provvedimenti di assegnazione di beni e risorse al fine di agevolare particolari soggetti;
- f) abuso nell'inventariazione/dismissione di beni e risorse al fine di agevolare particolari soggetti;
- g) abuso/uso distorto di beni finalizzato a favorire particolari soggetti;
- h) abuso nell'attività di controllo in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti.
- i) inserimento di obiettivi strategici-operativi non specifici, non misurabili, non raggiungibili, e più in generale non rilevanti dal punto di vista organizzativo e non definiti nel tempo (ossia NO-SMART) al fine di ricevere un incremento del salario accessorio;

f)Area Edilizia Scolastica e manutenzione delle strade (Settori competenti: Settore IV Edilizia Scolastica Programmazione della rete scolastica, Manutenzioni e SUA grado di rischio: ALTISSIMO, declinata nei seguenti processi:

- le attività di gestione e pianificazione delle diverse forme di finanziamento degli interventi sull'edilizia scolastica;
- le Opere Pubbliche e gestione diretta delle stesse;
- le attività di verifica e controllo degli impianti termici;
- i procedimenti connessi alla pianificazione territoriale provinciale quando incidenti sui provvedimenti attuativi ampliativi (es. permesso di costruire) o sullo strumento urbanistico infraprovinciale (es. piano regolatore provinciale);
- i procedimenti in tema di piano provinciale di organizzazione della rete scolastica, quale fase procedimentale preparatoria e programmatica del piano regionale definitivo (es. attribuzione sede dirigenza; accorpamento/soppressione/creazione istituti scolastici; attivazione nuovi indirizzi di studio);
- le attività di manutenzione della rete stradale.

Il “catalogo dei rischi” per questa area è il seguente:

- a. abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto la manutenzione ordinaria e straordinaria di strade provinciali al fine di agevolare particolari soggetti;
- b. abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto la manutenzione ordinaria e straordinaria di edifici scolastici al fine di agevolare particolari soggetti;
- c. adozione piani al di fuori delle ipotesi consentite per agevolare singoli soggetti o singole amministrazioni per ragioni personali o di convenienza politica;
- d. abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto la manutenzione ordinaria e straordinaria di altri immobili provinciali al fine di agevolare particolari soggetti.

g) Area: acquisizione e progressione del personale (Settori competenti: Area 1° Settore “Affari generali Personale Politiche Sociali” – grado di rischio: ALTISSIMO), declinata nei seguenti processi:

1. Istruttoria e segreteria Ufficio Procedimenti Disciplinari;
2. Erogazione di salario accessorio al personale di comparto e di area dirigenziale;
3. Rilevazione timbrature e presenze in servizio;
4. Gestione e rendicontazione di buoni pasto.

I procedimenti svolti dall'Ente ascrivibili a tale macro area ed ai relativi processi sono:

- autorizzazione di attività ed incarichi extraistituzionali (art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii; Regolamento interno per la disciplina delle incompatibilità e degli incarichi al personale dell'Ente e istituzione del Servizio Ispettivo);
- conferimento di incarichi dirigenziali in considerazione delle norme di cui ai Capi III, IV, V e VI del D. Lgs. n. 39/2013;
- concorsi e procedure selettive per l'assunzione del personale dirigenziale e non dirigenziale a tempo determinato e a tempo indeterminato e progressioni di carriera di cui all'art. 24 del D.Lgs. n. 150/09;
- procedure di affidamento di incarichi di qualsiasi natura e genere;
- trattamento differenziato di fattispecie analoghe,

- controllo informatizzato dei tassi di assenza e di maggiore presenza dei Dirigenti e del personale dipendente;
- i procedimenti collegati all'erogazione del salario accessorio dei Dirigenti e del personale dipendente;
- la gestione e la rendicontazione dei buoni pasto;
- i procedimenti connessi alla tenuta ed all'aggiornamento degli Albi e/o Elenchi/Short List di qualsiasi natura e genere.

Il “catalogo dei rischi” per questa area è il seguente:

- e. mancata attivazione/definizione del procedimento disciplinare per tutti i Settori/Servizi;
- f. applicazione di sanzione disciplinare inadeguata;
- g. scadenza dei termini per la conclusione del procedimento disciplinare;
- h. previsioni di requisiti di accesso “personalizzati” ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari;
- i. previsioni di requisiti di accesso “personalizzati” ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari;
- j. progressioni economiche accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;
- k. motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.
- l. attività istruttoria condotta preordinatamente all'autorizzazione di incarichi extraistituzionali senza una complessiva valutazione di tutti i profili di conflitto di interesse anche potenziale;
- m. attività istruttoria condotta preordinatamente all'autorizzazione di incarichi extraistituzionali senza una adeguata motivazione circa il rispetto dei requisiti di cui al regolamento vigente dell'Ente, nel caso in cui lo stesso soggetto sia destinatario di più incarichi;
- n. motivazione generica e tautologica circa l'insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità di cui ai Capi III, IV, V e VI del D. Lgs. n. 39/2013.

h) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (Settori competenti: tutti i Settori - Grado di rischio: ALTO) declinata nei seguenti processi:

- o. Provvedimenti di tipo autorizzatorio (incluse figure simili quali: abilitazioni, approvazioni, nulla-osta, licenze, registrazioni, dispense, permessi a costruire);
- p. Attività di controllo di dichiarazioni sostitutive in luogo di autorizzazioni (ad esempio in materia edilizia o commerciale);
- q. Provvedimenti di tipo concessorio (incluse figure simili quali: deleghe, ammissioni).

I procedimenti svolti dall'Ente ascrivibili a tale macro area ed ai relativi processi sono:

- le attività ed i procedimenti oggetto di autorizzazione o concessione di qualsiasi tipo e genere, unitamente ai relativi procedimenti di modifica e revisione;
- le attività ed i procedimenti correlati al rilascio di licenze, di abilitazioni, di qualifiche;
- i procedimenti connessi alla tenuta ed all'aggiornamento degli Albi e/o Elenchi/Short List di qualsiasi natura e genere;

- i procedimenti collegati al rilascio di attestazioni, certificazioni, autenticazioni, pareri, nulla osta obbligatori e facoltativi, vincolanti e non, relativi ad atti e provvedimenti di competenza di tutti i Settori dell'Ente;
- i procedimenti collegati all'istruttoria delle istanze ed all'attivazione dei servizi di assistenza socio-educativa;
- conclusione dei procedimenti di liquidazione pendenti in materia di formazione finanziata.

Il "catalogo dei rischi" per questa area è il seguente:

- r. abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso all'impiego al fine di agevolare particolari soggetti (es. inserimento in cima ad una lista di attesa);
- s. abuso nell'adozione di provvedimenti di autorizzazione e nel rilascio di pareri al fine di agevolare particolari soggetti;
- t. abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi pubblici al fine di agevolare particolari soggetti (es. inserimento in cima ad una lista di attesa);
- u. abuso nell'attività di controllo in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per l'iscrizione nelle liste di collocamento; ecc.);
- v. rilascio di autorizzazioni fuori dai tempi e dalle modalità per favorire persone o categorie;
- w. corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche;
- x. richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati;
- y. ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti), al fine di agevolare determinati soggetti.

i) Area "Viabilità" (Settori competenti: VI "Viabilità e Lavori Pubblici" – Grado di rischio "ALTISSIMO", declinata nei seguenti processi:

- le attività di gestione e pianificazione delle diverse forme di finanziamento degli interventi sulle strade;
- le opere pubbliche, gli interventi manutentivi e la gestione diretta dei relativi appalti;
- le attività di verifica e controllo dello stato manutentivo della rete stradale provinciale;

Il "catalogo dei rischi" per questa area è il seguente:

- a. abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto la manutenzione ordinaria e straordinaria di strade provinciali al fine di agevolare particolari soggetti;
- b. coincidenza della figura "controllore"/"Controllato" con riferimento agli incarichi attribuiti in relazione all'esecuzione degli appalti al fine di agevolare una impresa con varianti in aumento senza l'effettiva sussistenza dei presupposti previsti ex lege;
- c. coincidenza della figura "controllore"/"Controllato" con riferimento agli incarichi attribuiti in relazione all'esecuzione degli appalti al fine di ottenere vantaggi personali.

l) Area "Gestione Fondi PNRR" (Settori competenti: Tutti i settori", declinata nei seguenti processi:

I procedimenti svolti dall'Ente ascrivibili a tale macro area ed ai relativi processi sono:

- la gestione e la rendicontazione dei finanziamenti di cui ai fondi PNRR;

- la gestione economica e finanziaria dei fondi PNRR;
- i procedimenti collegati al rilascio di provvedimenti di verifiche, di presa d'atto e all'emissione di verbali di controllo nell'ambito della gestione fondi PNRR;

Il "catalogo dei rischi" per questa area è il seguente:

- a. abuso nell'adozione di provvedimenti di assegnazione di beni e risorse al fine di agevolare particolari soggetti;
- b. abuso/uso distorto di risorse finanziarie a favore particolari soggetti;
- c. abuso nell'attività di controllo in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti.

PARTE V

MISURE GENERALI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

24. Azioni e misure finalizzate alla prevenzione della corruzione

1. Le concrete azioni e misure finalizzate alla prevenzione della corruzione sono, oltre alle misure specifiche individuate all'interno del presente Piano, quelle di seguito indicate:
 - a) predisposizione, aggiornamento ed attuazione della Sezione Trasparenza;
 - b) formazione in tema di prevenzione della corruzione;
 - c) aggiornamento ed attuazione del Codice di comportamento dell'Ente;
 - d) rotazione del personale addetto alle aree a rischio corruzione;
 - e) misure comuni alle aree di rischio.

25. Predisposizione e aggiornamento della Sezione Trasparenza

1. I Dirigenti hanno l'obbligo di trasmettere al Responsabile della prevenzione dell'anticorruzione e della Trasparenza, entro il 15 gennaio di ciascun anno - e comunque in occasione delle scadenze previste dall'ANAC per le attestazioni dell'OIV sulla trasparenza - un report in ordine al controllo effettuato sull'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e conseguentemente in ordine all'efficacia delle iniziative previste dal programma triennale della trasparenza relative all'anno precedente.
 STATO DI ATTUAZIONE: Detta misura – ad esito del monitoraggio – è stata attuata secondo la proroga dei termini comunicata dall'Autorità.
 TEMPI DI ATTUAZIONE: per il corrente anno si prevede una ulteriore proroga dei suddetti termini.

26. Formazione in tema di prevenzione della corruzione

1. Parte essenziale dell'attività di prevenzione è la formazione:
 - a. del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
 - b. dei dipendenti appartenenti alla struttura a supporto del Responsabile della Prevenzione;
 - c. del personale dei settori/servizi più esposti alla corruzione;
 - d. delle posizioni organizzative e del personale responsabile dei servizi;
 - e. di tutti i dipendenti dell'Ente.
2. In linea generale il Servizio Personale, d'intesa con l'RPTC, predispone annualmente un programma di formazione (P.F) in materia di etica, integrità, e legalità, idoneo a prevenire il rischio di corruzione.
3. Di norma, il P.F. prevede due livelli di formazione, oggetto di aggiornamento sistematico:

- a. formazione generale, rivolta a tutto il personale dell'Ente riguardante l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
 - b. formazione specifica, rivolta al Responsabile della Prevenzione, ai componenti la struttura a supporto del Responsabile della Prevenzione, ai componenti degli organismi di controllo, ai Dirigenti ed ai funzionari addetti alle aree a rischio.
4. Al fine di programmare i fabbisogni formativi:
- a. entro il 30 ottobre di ogni anno, i Dirigenti propongono al Responsabile della Prevenzione della Corruzione ed al Dirigente del Servizio Personale i nominativi dei dipendenti da includere nei Programmi specifici di Formazione da svolgere nell'anno successivo, con riferimento alle materie di propria competenza ed inerenti alle attività maggiormente sensibili alla corruzione individuate nel presente Piano;
 - b. il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, previa verifica delle proposte acquisite, individua i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, al fine di inserirli nei richiamati percorsi formativi.
5. Per i dipendenti che rientrano nella struttura tecnica permanente del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sono, altresì, previsti incontri di formazione volti all'approfondimento delle tematiche contenute nel piano ed un continuo aggiornamento *in progress* rispetto alle eventuali iniziative organizzate dai soggetti incaricati di prevenire e contrastare la corruzione a livello nazionale nonché in tema di antiriciclaggio.
6. Il Bilancio di previsione annuale prevede gli opportuni interventi di spesa idonei a garantire tale formazione, di competenza del Servizio Segreteria Generale, tenendo presente i limiti imposti dalla legge.
7. Per l'avvio al lavoro e in occasione dell'inserimento dei dipendenti in nuovi settori lavorativi, gli stessi devono essere previamente formati con la programmazione ed attuazione di forme di affiancamento, prevedendo, altresì, per il personale esperto prossimo al collocamento in quiescenza un congruo periodo di tutoraggio.
8. Per il corrente triennio 2023 – 2025, l'obiettivo sarà quello di orientare gli interventi formativi in modo da fornire ai destinatari strumenti decisionali in grado di porli nella condizione di affrontare i casi critici e i problemi etici che incontrano in specifici contesti e di riconoscere e gestire i conflitti di interessi così come situazioni lavorative problematiche che possono dar luogo all'attivazione di misure di prevenzione della corruzione. Tanto al fine di delineare un'impostazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione basata sulla valorizzazione delle esperienze dei discenti con un lavoro su casi concreti che tengano conto delle specificità di ogni amministrazione.

STATO DI ATTUAZIONE DELLA MISURA: ad esito del monitoraggio, si dà atto di come la misura sia stata attuata secondo le previsioni del presente Piano stante la predisposizione durante l'anno 2022 del Piano di formazione del personale e la successiva adozione, agli atti del Servizio Personale. Inoltre, con determinazione dirigenziale n. 764/22, si è provveduto all'affidamento dei servizi formativi in materia di anticorruzione, trasparenza, antiriciclaggio, privacy e appalti pubblici, secondo il programma comprensivo di n. 6 lezioni aventi ad oggetto i seguenti argomenti:

- > FOCUS IN MATERIA DI CONTRATTI PUBBLICI: LE NOVITA' 2022
- > FOCUS SUL D. Lgs. n.33/2013 IN MATERIA DI TRASPARENZA E GLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DEI DATI
- > FOCUS SULL'ACCESSO CIVICO

➤ FOCUS SUL DPO E SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI
DOCENTI

➤ FOCUS SULLE NORME SPECIALI PER GLI APPALTI FINANZIATI CON FONDI DEL PNNR
PREVISTE DAL D.L. n. 77/2021 E APPLICAZIONE OPERATIVA

➤ FOCUS SUL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO): LE NOVITÀ 2022

➤ FOCUS SULLE SPECIFICHE MISURE DI PREVENZIONE PREVISTE DALL'ENTE

➤ FOCUS SUL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI

➤ FOCUS SUL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEL PUBBLICO IMPIEGO

➤ I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Durante l'anno 2022 si sono svolte n. 3 lezioni nelle date del 16, 19 e 22 dicembre 2022.

Dette lezioni hanno coinvolto tutto il personale della Provincia al quale è stata assicurata la possibilità di seguire i corsi anche dalle proprie postazioni tramite link dedicato.

OBIETTIVI E TEMPI DI ATTUAZIONE: per l'anno 2023, l'Ente si pone l'obiettivo di continuare a garantire la partecipazione a percorsi formativi tecnici e specialistici del personale dipendente operante nei Settori maggiormente esposti al rischio corruzione nonché di organizzare giornate formative da tenersi presso le sedi provinciali dell'Ente, al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale dirigente e dipendente della formazione obbligatoria in tema di anticorruzione e trasparenza secondo le previsioni del vigente Piano di formazione, al quale integralmente si rimanda.

27. Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione

1. La rotazione del personale è una misura organizzativa preventiva finalizzata ad evitare che su singoli dipendenti si consolidino posizioni di esclusività nella gestione di tipologie di attività, con il conseguente rischio della nascita di interessi diversi da quello dell'Ente, compatibilmente con l'esigenza, che resta ferma, di assicurare continuità nell'attività dell'Ente e dei suoi singoli settori.
2. La rotazione non si applica per le figure infungibili: sono dichiarati infungibili i profili professionali di Dirigente del Settore Programmazione Economico-Finanziaria e quelli nei quali è previsto il possesso di lauree specialistiche possedute da una sola unità lavorativa.
3. Di norma, l'incarico in ciascuna delle aree a rischio non può essere superiore a 3 anni per i dirigenti e a 5 anni per i dipendenti, tenuto conto delle esigenze organizzative e di continuità.
4. Per il personale dirigenziale, la rotazione integra altresì i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali ed è attuata alla scadenza dell'incarico.
5. La Provincia di Barletta – Andria – Trani, con riferimento all'anno 2023,
 - a) attesa la situazione contingente dell'Amministrazione, computa – in ottemperanza alla normativa in materia - n. 2 Dirigenti a tempo determinato e n. 1 Dirigente a tempo indeterminato, per un totale di n. 3 Dirigenti;
 - b) considerata, da un lato, l'infungibilità dell'incarico di Dirigente dell'AREA III Settore Programmazione Economico-Finanziaria Gestione Bilancio Contenzioso Patrimonio ed E - Government, ruolo attualmente ricoperto a tempo determinato da Dirigente a tempo determinato e, dall'altro, le nuove assunzioni di personale dirigenziale che avverranno a seguito della indizione di nuove procedure concorsuali, si rappresenta che con decreto presidenziale n. 3 del 03.03.23, si è proceduto al riordino delle competenze degli uffici dirigenziali, attuando la rotazione del personale dirigenziale. Tale deroga potrà essere oggetto di revisione ove l'assetto organizzativo dell'Ente subisca variazioni tali da consentire l'applicazione della misura (rotazione) de qua, che dovrà essere sostenibile sia dal punto di vista economico che dal punto di vista organizzativo.

6. Per il personale di comparto, investito di funzioni particolarmente esposte al rischio di corruzione, la rotazione degli incarichi dei dipendenti, compresi i dipendenti titolari di Posizioni Organizzative, avverrà con provvedimento del Dirigente del Settore competente, con cadenza quinquennale e comunque tenendo conto dei risultati dell'attività di prevenzione.

c) La rotazione dei titolari di Posizione Organizzativa, che svolgono attività a rischio di corruzione, viene effettuata nel rispetto della procedura di conferimento PO attualmente vigente e, nel caso in cui non venga effettuata, motivata sulla base di ragioni collegate a professionalità infungibili o che posseggano una competenza specifica e specializzata.

Nel caso in cui, in via eccezionale, si verifichi che in alcuni Settori non sia possibile attuare la rotazione per un o più posizioni a rischio di corruzione, il Dirigente del Settore interessato deve adeguatamente evidenziarne i motivi nel provvedimento di conferimento dell'incarico.

In linea di principio, i percorsi di rotazione del personale devono essere accompagnati da adeguata formazione nelle materie che saranno oggetto dell'incarico. Ciò presuppone una programmazione della rotazione unitamente alla formazione.

Tuttavia, il meccanismo obbligatorio della rotazione non può prescindere dalla salvaguardia delle competenze e professionalità acquisite e poste a presidio di materie e procedure complesse, al fine di garantire efficienza degli uffici e continuità dell'azione amministrativa.

La rotazione è obbligatoria nelle ipotesi di immotivato rispetto delle disposizioni previste dal presente Piano di Prevenzione della Corruzione. Di tale provvedimento è data comunicazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

7. E' necessario segnalare che il processo di riordino dell'Ente Provincia, ha determinato uno stato di precarietà e di incertezza culminato nella massiva riduzione della dotazione organica di quasi tutti i Settori a causa del trasferimento del personale presso altre amministrazioni. In questo contesto il personale è stato riorganizzato secondo logiche di flessibilità e di interscambiabilità al fine di riequilibrare servizi ed uffici e comunque garantire il funzionamento alla macchina amministrativa attuando così una forma di rotazione indiretta.

8. Ove non sia possibile assicurare la rotazione, per cause imputabili allo specifico assetto organizzativo dell'Ente, possono essere individuate misure organizzative di prevenzione alternative (ad esempio condivisione delle attività, trasferimento di funzioni, meccanismi rafforzati di controllo e monitoraggio,...) che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione. In particolare, i Dirigenti possono programmare all'interno dello stesso ufficio una rotazione "funzionale" mediante la modifica periodica di compiti e responsabilità, anche con una diversa ripartizione delle attività secondo un criterio di causalità e realizzare una collaborazione tra diversi ambiti con riferimento ad atti ad elevato rischio (ad esempio, lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi). I Dirigenti comunicano l'attuazione di tale misura in occasione dei report di cui al paragrafo 15, punto n. 5 del presente Piano.

9. I Dirigenti dei singoli Settori/Servizi dell'Ente, nei casi di avvio dei procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva tenute dal personale di comparto del Settore di competenza, informano tempestivamente il Dirigente del Servizio Personale per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, ivi compresa la rotazione, secondo quanto previsto dall'art. 16, co. 1, lett. quater, del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i...(cd. Rotazione straordinaria).

10. Di ogni provvedimento concernente la rotazione degli incarichi, il Dirigente del Servizio Personale e/o il Dirigente di Settore, informano tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione, onde consentire le adeguate verifiche.

11. Per la definizione dei criteri di rotazione del personale di comparto, il Dirigente del Servizio personale approva apposito regolamento stralcio sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, da intendersi quale

misura per la concreta attuazione della rotazione all'interno dell'Ente, secondo le indicazioni fornite nel PNA 2022.

12. I Dirigenti dei singoli Settori/Servizi dell'Ente, in una logica di formazione, organizzano il lavoro prevedendo periodi di affiancamento di almeno 6 mesi del responsabile di talune attività, con altro dipendente che nel tempo potrebbe sostituirlo.
13. I Dirigenti dei singoli Settori/Servizi dell'Ente garantiscono la circolarità delle informazioni attraverso la cura della trasparenza interna delle attività, al fine di aumentare la condivisione delle conoscenze professionali per l'esercizio di determinate attività e la possibilità di impiegare per esse personale diverso.

STATO DI ATTUAZIONE: la misura della rotazione del personale dipendente – titolare anche di Posizione Organizzativa – è stata attuata con la deliberazione del Presidente della Provincia n. 23 del 29.04.2022 di “Riordino delle competenze degli uffici dirigenziali e modifiche della struttura organizzativa” con la quale è stata rideterminata la nuova macrostruttura dell'Ente, a seguito delle quali con successive disposizioni di Servizio del Dirigente al personale, è stata operata una nuova assegnazione del personale dipendente della Provincia. Per il personale dirigente, la rotazione è avvenuta con decreti presidenziali n. 5 del 22.02.21 e n. 9 del 14.03.22. Da ultimo, con delibera del Presidente n. 4 del 2 febbraio 2023 è stata rideterminata la macrostruttura dell'Ente a seguito della quale sono seguite le nuove assegnazioni di personale ai diversi settori/servizi giuste disposizioni del servizio personale trasmesse con pec del 3 febbraio 2023 nonché l'assegnazione degli incarichi dirigenziali giusta disposizione di servizio n. 3 del 3 febbraio 2023.

OBIETTIVI E TEMPI DI ATTUAZIONE: con l'indizione delle procedure concorsuali, si potrà prevedere una diversa assegnazione del personale.

28. Predisposizione, aggiornamento ed attuazione del Codice di Comportamento dell'Ente.

1. Il Codice di Comportamento Integrativo - allegato sub. 2) quale parte integrante del presente Piano - è stato aggiornato durante l'anno 2022 giusta delibera del Presidente n. 82 del 29.12.2022), aggiungendo l'art. 3 bis, denominato “Rapporti con i mezzi di informazione e utilizzo dei social network”, disciplinando il comportamento dei dipendenti della Provincia sulla rete internet e con l'utilizzo dei social.

STATO DI ATTUAZIONE: monitoraggio a cura del Servizio personale.

OBIETTIVI E TEMPI DI ATTUAZIONE:

Per l'anno 2023, l'obiettivo è quello di verificare l'efficacia delle nuove disposizioni del Codice Integrativo per valutare eventuali ed ulteriori aggiornamenti in corso d'anno.

29. Misure comuni alle aree di rischio: le inconferibilità e incompatibilità degli incarichi e di conflitto di interesse

1. Ai sensi dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001, così come introdotto dall'art. 1 comma 46 della L. 190/2012, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o

all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

a) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

2. Il personale dirigente e dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, è tenuto a comunicare – non appena ne viene a conoscenza – al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, di essere stato sottoposto a procedimento di prevenzione ovvero a procedimento penale per reati di previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

3. Ai sensi dell'art. 6-bis della L. n. 241/90, così come introdotto dall'art.1, comma 41, della L. 190/2012, i Dirigenti, i Titolari di Posizione Organizzativa, i Responsabili di ogni singolo procedimento, gli istruttori e coloro che devono adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, comunicando tempestivamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ogni situazione di conflitto anche potenziale che si dovesse verificare, in modo da consentire l'adozione degli strumenti correttivi di sostituzione.

3bis. I Dirigenti, i Titolari di Posizione Organizzativa, i Responsabili di ogni singolo procedimento, gli istruttori e coloro che devono adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale dovranno dichiarare:

- di non versare in alcuna situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, tale da pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni e compiti attribuiti in relazione al procedimento;
- l'insussistenza di provvedimenti di condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale ai sensi dell'art. 35-bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- di non trovarsi in situazioni di conflitto di interesse anche potenziale di cui all'art. 6-bis 2 della L. n. 241/90 e s.m.i.;
- di porre in essere l'attività preordinata alla stipula del contratto o al rilascio dell'autorizzazione o alla concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, in assenza di situazioni di parentela o affinità entro il secondo grado, con i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei medesimi soggetti che stipulano il contratto o che sono interessati al procedimento di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.

I Dirigenti ed i titolari di Posizione Organizzativa sono tenuti a dichiarare, all'atto del conferimento dell'incarico, l'insussistenza delle cause di inconfiribilità e di incompatibilità di cui all'art. 20, del d.lgs. n. 39/13, elencando, a tal fine, tutti gli incarichi ricoperti negli ultimi due anni nonché eventuali condanne subite per reati commessi contro la pubblica amministrazione.

4. Con riferimento alle disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice di cui al D. Lgs. n. 39/2013, il Dirigente del Servizio Personale è tenuto a verificare l'inesistenza ed il mancato insorgere delle situazioni previste dal predetto decreto, segnalando tempestivamente i casi di possibile violazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. A tal fine il Dirigente del Servizio Personale adotta idoneo modello esemplificativo di autodichiarazione, così come previsto dall'art. 20 del D. Lgs. 39/2013, per le finalità ivi indicate.

4 bis il Dirigente del Servizio Personale procede ad effettuare le verifiche di rito, a campione, sulla veridicità delle dichiarazioni relative all'insussistenza di cause di inconfiribilità ed incompatibilità prodotte dall'interessato. Le dichiarazioni da controllare a campione sono determinate nella misura del 5% del totale di quelle presentate, con arrotondamento all'unità superiore. La scelta delle autodichiarazioni da sottoporre a controllo è effettuata dal Dirigente del Servizio Personale con sorteggio

casuale. Le verifiche possono essere effettuate mediante la richiesta di certificati attestanti l'inconferibilità o l'incompatibilità con l'incarico, oppure mediante il confronto con dati e informazioni riguardanti il soggetto interessato, in possesso dell'Amministrazione Provinciale o con la collaborazione di altre pubbliche amministrazioni. L'esito della procedura di verifica dovrà essere trasmesso al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, il quale provvederà ad attivare il procedimento di contestazione e a darne celere comunicazione alle autorità competenti.

5. Con riferimento alla disciplina delle incompatibilità e degli incarichi esterni al personale dirigenziale e non dirigenziale dell'Ente si fa espresso rinvio all'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. ed all'apposito Regolamento interno delle incompatibilità e degli incarichi al personale dell'Ente - disciplinante altresì l'istituto Servizio Ispettivo -, adottato con deliberazione di G.P. n. 6 del 1.2.2013 e modificato con Deliberazione di Giunta Provinciale n. 169 del 23.12.2013.

6. Ogni Dirigente deve tempestivamente comunicare al Dirigente del Servizio Personale ogni incarico conferito o autorizzato ai sensi dell'art. 53 e ss.mm.ii. del D.Lgs. n. 165/2001 e ai sensi del regolamento interno.

7. Il Dirigente del Servizio Personale, è tenuto a comunicare entro 15 giorni dall'autorizzazione o dal conferimento, al Dipartimento della Funzione Pubblica gli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo, oltre a quanto espressamente indicato nel comma 12 dell'art. 53 del D. Lgs.n. 165/2001 e ss.mm.ii..

8. La comunicazione di cui al precedente punto è obbligatoria anche nel caso di incarichi conferiti o autorizzati a titolo gratuito.

9. Le risultanze dell'attività posta in essere dal Servizio Ispettivo così come specificate dall' art. 9 del Regolamento interno citato, dovranno essere oggetto di apposita comunicazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

9 bis. Ogni dipendente è tenuto ad osservare le prescrizioni contenute nel codice di comportamento approvato con D.P.R. n. 62/2013, nonché nel Codice di Comportamento Integrativo dell'Ente, ivi compresi gli obblighi di comunicazione, di astensione, di diligenza, di lealtà e buona condotta ivi contenuti, segnalando tempestivamente al proprio Dirigente ed al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ogni caso di possibile violazione.

10. Ai fini dell'attestazione di cui al paragrafo 15 punto 4, lett. j) del presente piano, il Dirigente competente per materia è tenuto a compilare per sé e a far compilare a ciascun dipendente che operi nei settori a rischio di corruzione, una apposita autodichiarazione ai sensi e per gli effetti di cui al D.P.R. 445/00 e ss.mm.ii. dalla quale risulti la insussistenza, in relazione al singolo procedimento, delle situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, tali da pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite, di incompatibilità, di cui all'art. 6 bis della legge n. 241/90 e ss.mm.ii., 35 bis e 53 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., allo specifico Regolamento interno e ad ogni altra norma contemplata nel presente piano.

11. I modelli esemplificativi di tali dichiarazioni sono stati già oggetto di adozione con provvedimento del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e di diramazione a tutti i Dirigenti di Settore.

12. Non e' ammesso il rinnovo degli incarichi di collaborazione, sia di natura occasionale che di natura coordinata e continuativa, di consulenza, di studi e ricerche di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 165/01 e ss.mm.ii. L'eventuale proroga dell'incarico originario e' consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico. I predetti incarichi, ivi compresi quelli conferiti a pubblici dipendenti, devono essere contenuti entro i limiti previsti per legge.

STATO DI ATTUAZIONE: monitoraggio a cura del Servizio personale

OBIETTIVI E TEMPI DI ATTUAZIONE:

Per l'anno 2023, rendicontazione dell'attività di verifica da parte del Servizio personale e trasmissione del report all'RPCT.

30. Misure comuni alle aree di rischio. Ulteriori misure generali e specifiche.

I dirigenti, gli incaricati di posizione organizzativa, i responsabili dei servizi devono osservare e devono far osservare le misure organizzative e comportamentali di seguito indicate:

- a) Nei meccanismi di formazione delle decisioni e con particolare riferimento alla trattazione e all'istruttoria degli atti, i dirigenti ed il personale dipendente devono:
 - i. distinguere, laddove possibile l'attività istruttoria e la relativa responsabilità dell'adozione dell'atto finale, in modo tale che per ogni provvedimento siano coinvolti almeno due soggetti, l'istruttore ed il Dirigente. La mancata distinzione tra l'istruttore e il responsabile finale dell'atto dovrà essere opportunamente motivata ed oggetto di preventiva autorizzazione del Responsabile della prevenzione della Corruzione. Il monitoraggio sul rispetto della separazione tra l'istruttore e il Dirigente responsabile avverrà in sede di controlli interni amministrativi successivi sugli atti e provvedimenti estratti attraverso il meccanismo del sorteggio a campione;
 - ii. rispettare l'ordine cronologico di protocollo dell'istanza;
 - iii. predeterminare i criteri di assegnazione delle attività ai collaboratori;
 - iv. redigere gli atti in modo chiaro e comprensibile con un linguaggio semplice, anche per consentire a tutti coloro che vi abbiano interesse di esercitare con pienezza il diritto di accesso e di partecipazione;
 - v. rispettare il divieto di aggravio del procedimento.
- b) Nella formazione dei provvedimenti, con particolare riguardo agli atti con cui si esercita ampia discrezionalità amministrativa e tecnica, motivare adeguatamente l'atto; l'onere di motivazione è tanto più diffuso quanto è ampio il margine di discrezionalità;
- c) Per facilitare i rapporti tra i cittadini e l'amministrazione, sul sito istituzionale vengono pubblicati i moduli di presentazione delle istanze, richieste e ogni altro atto di impulso del procedimento, con l'elenco degli atti da produrre e/o allegare all'istanza;
- d) Nella comunicazione del nominativo del responsabile del procedimento, dovrà essere indicato l'indirizzo mail cui rivolgersi e il titolare del potere sostitutivo (individuato nel segretario generale), in caso di mancata risposta;
- e) Nell'attività contrattuale rigoroso rispetto di quanto analiticamente riportato relativamente ai processi e agli eventi rischiosi afferenti all'Area relativa all'affidamento di Lavori, Servizi e Forniture, di cui al paragrafo 35 del presente Piano.

STATO ATTUAZIONE MISURA: al fine di rafforzare l'azione di vigilanza d'ufficio e di monitoraggio per contrastare l'insorgere di fenomeni corruttivi, nonché di migliorare gli strumenti di prevenzione e di vigilanza per l'emersione dei fenomeni corruttivi attraverso l'utilizzo di sistemi informatici al fine di garantirne la tracciabilità dei processi, si intende introdurre la misura anticorruzione "Blocco RPCT".

Nello specifico, detta misura prevede all'interno del processo informatizzato degli atti amministrativi in uso presso questo Ente la fase "Blocco RPCT", da inserire dopo il visto di regolarità tecnica e, dunque, prima della fase della pubblicazione dell'atto o - se lo stesso necessita di visto contabile - della fase di apposizione del visto contabile da parte del Dirigente del Servizio Finanziario.

Tale fase di processo prevede la possibilità per l'RPCT, di inviare provvedimenti amministrativi non in linea con le disposizioni del presente Piano e, più in generale, con la normativa vigente, al Dirigente competente per la revisione o - al contrario - consentire il prosieguo dell'iter dell'atto.

La finalità è quella di garantire una più efficace attività di monitoraggio “a monte” piuttosto che “a valle” dell’attività dell’Ente sotto il profilo della regolarità amministrativa dei procedimenti, avendo detta misura una funzione di “filtro” anche sotto il profilo di una riduzione del contenzioso dell’Amministrazione.

Tale misura è prevista per i provvedimenti amministrativi di qualsivoglia tipologia che prevedano un impegno o una prenotazione di spesa di importo superiore ad €uro 5.000.

OBIETTIVI E TEMPI DI ATTUAZIONE: Durante l’anno 2023, l’obiettivo è quello di dare attuazione alla misura “blocco RPCT”, innanzi descritta.

PARTE VI

Anticorruzione e trasparenza nelle società ed enti di diritto privato controllati e partecipati.

31. Misure specifiche

1. In tema di misure anticorruzione e trasparenza nelle società ed enti di diritto privato controllati e partecipati, sono posti in capo al Dirigente del Settore III “Programmazione Economico Finanziaria Gestione Bilancio Contenzioso Patrimonio ed E Government” i seguenti obblighi:

- a) redazione degli elenchi degli enti pubblici, delle società controllate o partecipate, degli enti di diritto privato, controllati o partecipati;
- b) pubblicazione dei dati di cui all’art. 22, del d.lgs. n. 33/2013 e s.m.i., rinviando al sito delle società o degli enti partecipati o controllati per le ulteriori informazioni che questi sono tenuti direttamente ad applicare;
- c) attività di impulso sulla nomina dell’RPCT e sull’adozione delle misure di prevenzione, anche integrative, del “modello 231”, ove adottato, attraverso atti di indirizzo rivolti agli amministratori;
- d) attività di vigilanza, da svolgersi con cadenza quadrimestrale, in ordine allo svolgimento da parte delle società o degli enti di diritto privato delle attività di cui alla lettera c)e della pubblicazione dei dati di cui al precitato art. 22;
- e) attività di vigilanza, da svolgersi con cadenza semestrale, sull’effettiva delimitazione delle attività di pubblico interesse di cui al co. 3, dell’art. 2 bis, quale limitazione oggettiva per l’applicazione del d.lgs. n. 33/13 e s.m.i., alle società partecipate e agli altri enti di diritto privato;
- f) eventuale attività di promozione di modifiche statutarie e organizzative al fine di assicurare concreta attuazione alla normativa in tema di anticorruzione e trasparenza, con particolare riferimento alla misura della rotazione;
- g) promozione, nei casi di controllo congiunto da parte di più amministrazioni, anche facendo ricorso ai patti parasociali, della stipula di apposite convenzioni per definire le modalità di vigilanza sull’adozione delle misure e sulla nomina del R.P.C.T. e per adottare un idoneo sistema informativo per monitorare l’attuazione delle misure di cui al presente articolo;
- h) acquisizione delle autodichiarazioni di insussistenza delle cause di inconferibilità ed incompatibilità di cui all’art. 20 del D. Lgs. n. 39/2013, per il conferimento degli incarichi nelle amministrazioni e negli enti di diritto privato controllati o partecipati.

2. Il Dirigente del Settore Programmazione Economico Finanziaria Gestione Bilancio Contenzioso Patrimonio ed E Government entro il 15 luglio di ogni anno ed il 15 gennaio dell’anno successivo, trasmette al RPCT un report in ordine agli esiti delle attività di cui al comma 1.

32. Attività di vigilanza del RPCT

1. In caso di omesso riscontro agli obblighi di cui ai punti 1 e 2, del paragrafo 30 del presente Piano, l' R.P.C.T. invita il Dirigente dell'Area III Settore Programmazione Economico Finanziaria Gestione Bilancio Contenzioso Patrimonio ed E Government, ad adempiere entro un termine di 30 giorni.
2. Decorso inutilmente e senza giustificato motivo il termine di cui al comma 1, l'RPCT segnala tempestivamente l'inadempimento agli obblighi di cui al paragrafo 31 del presente Piano, all'Organismo Indipendente di Valutazione, ai fini della valutazione della performance organizzativa ed individuale.

STATO DI ATTUAZIONE: in attesa di ricevere report da parte del Settore III.

OBIETTIVI E TEMPI DI ATTUAZIONE: con il nucleo controllo di gestione, durante l'anno 2022, verrà effettuata un'attività di verifica in ordine all'efficacia ed all'incisività delle misure di cui ai precedenti paragrafi 31 e 32.

PARTE VII

MISURE SPECIFICHE DELL'AREA AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE

33. Patti e protocolli di integrità

1. La Provincia di Barletta – Andria – Trani, in attuazione dell'art. 1, comma 17, della L. n. 190/2012, stabilisce di predisporre ed utilizzare, protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse, inserendo conseguentemente negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito una clausola di salvaguardia con previsione che il mancato rispetto dei protocolli di legalità o dei patti di integrità medesimi dà luogo all'esclusione dalla gara ed alla risoluzione del contratto.

2. L'obiettivo è quello di definire detti protocolli in collaborazione con Prefettura, Amministrazioni Locali e Associazioni di Categoria al fine di conseguire standard di integrità e trasparenza, di sicurezza sui luoghi di lavoro e di emersione del "lavoro nero" nell'intento di:

- a. migliorare la qualità delle informazioni in merito alle buone prassi esistenti, in Italia e all'Estero, in tema di standard di integrità nel settore degli appalti pubblici;
- b. avviare un coordinamento tra Enti e Amministrazioni Provinciali al fine di elevare la qualità delle strategie di prevenzione della corruzione;
- c. favorire, attraverso un percorso partecipativo, l'interlocuzione tra tutti i soggetti coinvolti per arrivare alla redazione condivisa del patto di integrità;
- d. approfondire le conoscenze in materia di appalti e avviare un percorso di diffusione dei valori dell'etica e dell'integrità.

DESCRIZIONE MISURA: la Provincia Bat attiverà il "Patto di integrità" ed il "Protocollo di legalità" per l'affidamento di appalti pubblici, definendo un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti. Si tratta di regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza comune a tutte le procedure concorsuali della estromissione dalla gara.

STATO DI ATTUAZIONE DELLA MISURA: Durante l'anno 2022 è stata avviata l'istruttoria in relazione alla stesura del Patto di integrità e del Protocollo di Integrità ai fini della Prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore dei contratti pubblici di lavori servizi e forniture.

In particolare, l'iter avviato nel 2021 si è concluso con la sottoscrizione in data 22 Febbraio 2022 del Protocollo di legalità tra la Provincia di Barletta Andria Trani e Prefettura – UTG di Barletta Andria

Trani. In particolare, tra le previsioni del Protocollo in esame vi è quella che estende le verifiche antimafia già operanti per gli affidamenti di lavori servizi e forniture nei casi previsti dal Codice dei Contratti Pubblici, D.Lgs 50/2016 s.mm.ii., anche per i contratti di appalto aventi ad oggetti l'acquisizione di servizi, forniture, lavori e opere di importo compreso tra € 40.000,00 e € 150.000,00, nonché per i subcontratti di importo compreso tra € 40.000,00 e € 150.000,00.

Successivamente, sono stati adottati i seguenti protocolli di legalità:

-delibera del Presidente n. 26 del 10 maggio 2022 avente ad oggetto “Indirizzo politico amministrativo per l’attuazione del protocollo di legalità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata negli affidamenti di lavori servizi e forniture tra Provincia di Barletta Andria Trani e la Prefettura UTG di Barletta Andria Trani”;

-Delibera del Presidente n. 65 del 2 novembre avente ad oggetto “Protocollo d’intesa per il rafforzamento delle attività di prevenzione, controllo e tutela delle misure di finanziamento pubblico e di investimento ai fini dell’attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”;

OBIETTIVI E TEMPI DI ATTUAZIONE: l’obiettivo è quello di creare un “pool anticorruzione” in sinergia con la Prefettura di Barletta Andria Trani.

34. Misure specifiche nell’area “Affidamento di lavori, servizi e forniture”

1.Nell’ambito dell’Area “Affidamento di lavori, servizi e forniture”, si riportano le misure di prevenzione obbligatorie ed ulteriori individuate con riferimento ai singoli processi a rischio che si elencano di seguito in ordine ai quali:

- a) ciascun responsabile di Settore/dipendente, con l’adozione del presente Piano, si impegna ad informare la propria azione ai principi di legalità e di etica pubblica;
 - b) chiunque detenga informazioni rilevanti può segnalare al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza.
2. Dette misure, correlate ai relativi processi e rischi unitamente ai tempi di attuazione sono contenute all’interno della tabella di seguito riportata.

MAPPATURA EVENTI RISCHIOSI AREA AFFIDAMENTI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE – MISURE ANTICORRUZIONE E DI TRASPARENZA

| PROCESSI | EVENTI RISCHIOSI | MISURE | TEMPI DI ATTUAZIONE |
|---|--|---|---------------------|
| PROGRAMMAZIONE ANNUALE DI BENI E SERVIZI - Analisi e definizione dei bisogni | Definizione dei fabbisogni in funzione dell’interesse personale a favorire un determinato O.E. | a) Motivazione in fase di programmazione in relazione alla natura, quantità e tempistica della prestazione e conseguenziale individuazione delle priorità; b) Accorpamento delle esigenze omogenee dei vari servizi, individuando le priorità; c) Rigoroso rispetto delle previsioni di obblighi di comunicazione/informazione puntuale nei confronti del RPCT contemplati al paragrafo 15 del presente Piano relazionando: - in caso di proroghe contrattuali, in merito alla ricorrenza dei presupposti di fatto e di diritto che legittimano l’eventuale proroga, prima della scadenza del contratto e sempre | COSTANTE |

| | | | |
|---|--|---|----------|
| | | <p>che fosse stata prevista la possibilità nel bando di gara;</p> <p>- in caso di rinnovo, in merito alla ricorrenza dei presupposti di fatto e di diritto che legittimano l'eventuale rinnovo, prima della scadenza del contratto e sempre che fosse stata prevista la possibilità nel bando di gara;</p> <p>-in caso di ripetizione di servizi di cui all'art. 63, comma 5 del Codice, in merito alla ricorrenza dei presupposti di fatto e di diritto che legittimano l'eventuale ripetizione e sempre che fosse stata prevista la possibilità nel bando di gara;</p> <p>-in tutte le altre ipotesi di uso della procedura negoziata senza previa pubblicazione del bando di gara di cui all'art. 63 del Codice;</p> <p>- in caso di affidamenti d'urgenza, in merito alla ricorrenza delle condizioni legittimanti.</p> | |
| PROGRAMMAZIONE: Redazione e aggiornamento strumenti programmazione ex art. 21 Codice | Intempestiva individuazione di bisogni che può determinare la necessità di ricorrere a procedure non ordinarie motivate dall'urgenza | <p>a) Programmazione degli appalti di servizi e forniture in tempo utile in relazione all'adozione del DUP e nel rispetto dei dettami previsti per la redazione dello stesso ex lege;</p> <p>b) Per servizi e forniture standardizzabili, adeguata valutazione della possibilità di ricorrere ad accordi quadro;</p> <p>c) Per servizi e forniture oltre un milione di euro, comunicazione al tavolo dei soggetti aggregatori entro ottobre;</p> <p>d) rafforzamento della trasparenza, mediante pubblicazione ed aggiornamento di tutti gli atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture.</p> | COSTANTE |
| PROGETTAZIONE: progettazione prestazione contrattuale | <p>- Definizione delle caratteristiche della prestazione in funzione di un determinato O.E.</p> <p>- la mancata stima preventiva ed in via unitaria dell'importo totale di incarichi inerenti un appalto di lavori (incarichi di progettazione, direzione dei lavori, coordinamento della sicurezza, ecc.)che configura un frazionamento ingiustificato degli stessi atteso che la valutazione del compenso presunto in base al quale definire le modalità di affidamento, deve comprendere, infatti, tutti i servizi che si intendono conferire all'esterno, essendo detta previsione di diretta derivazione del principio di economicità del procedimento. E',</p> | <p>a)Rigorous rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 23, del d.lgs. n. 50/2016 e s.m.i., che consente l'omissione di uno o di entrambi i primi due livelli di progettazione, purchè il livello successivo contenga tutti gli elementi previsti per il livello omesso, salvaguardando la qualità della progettazione. La progettazione definitiva ed esecutiva devono preferibilmente essere svolte dal medesimo soggetto allo scopo di garantire omogeneità e coerenza al processo. In caso di motivate ragioni di affidamento disgiunto, occorre l'accettazione da parte del nuovo progettista di tutta l'attività svolta in precedenza.</p> <p>b) Nel caso in cui i lavori vengano affidati sulla base del progetto di fattibilità tecnico</p> | COSTANTE |

| | | | |
|---|--|--|----------|
| | <p>pertanto, necessario effettuare preventivamente detta stima al fine di assicurare i principi di concorrenza, economicità e rotazione che devono presiedere le procedure d'appalto ad evidenza pubblica.</p> | <p>ed economica, detto progetto deve indicare chiaramente le opere ed i lavori da eseguirsi essendo un progetto più spostato verso il definitivo che verso i preliminari;</p> <p>c)Stima preventiva ed in via unitaria dell'importo totale degli incarichi di progettazione, al fine di assicurare i principi di concorrenza, economicità e rotazione;</p> <p>Quando necessario, pubblicazione di un avviso in cui la stazione appaltante rende nota l'intenzione di procedere a consultazioni preliminari di mercato per la redazione delle specifiche tecniche e necessità di effettuazione di consultazioni collettive e/o incrociate di più operatori – anche mediante l'utilizzo di sistemi telematici di negoziazione – e adeguata verbalizzazione/registrazione delle stesse</p> | |
| PROGETTAZIONE: verifica e validazione del progetto | <p>Verifica e validazione del progetto pur in assenza dei requisiti richiesti</p> | <p>Rigoroso rispetto dell'art. 26 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i (in relazione all'importo dei lavori) e acquisizioni di puntuali dichiarazioni onde scongiurare il rischio di conflitti di interesse contemplati all'art. 26. co. 7</p> | COSTANTE |
| PROGETTAZIONE: Nomina coordinatore in materia di sicurezza e salute durante la progettazione | <p>Nomina di un soggetto compiacente che rediga un Psc e un fascicolo dell'opera i cui contenuti siano a vantaggio di un determinato O.E.</p> | <p>Acquisizioni di puntuali dichiarazioni da parte del CSP onde scongiurare il rischio di conflitti di interesse e verifica da parte del RUP che le misure di coordinamento relative all'uso di apprestamenti, attrezzature, infrastrutture, mezzi e servizi di protezione collettiva, siano definite analizzando il loro uso comune da parte di più imprese e lavoratori autonomi e non in considerazione delle specificità operative di un determinato O.E.</p> | COSTANTE |
| PROGETTAZIONE: Nomina RUP | <p>Nomina di un soggetto compiacente che possa favorire un determinato O.E.</p> <p>-Condizionamento dell'intera procedura di affidamento ed esecuzione dell'appalto attraverso la nomina di un RUP non in possesso di adeguati requisiti di professionalità ai sensi dell'art. 31 del Codice e delle LLGG ANAC n. 3/2016 e successivi aggiornamenti.</p> | <p>a) Previsione di procedure interne al singolo settore, compatibilmente con l'organizzazione interna e con le figure in organico, che individuino criteri di rotazione nella nomina del RUP e atte a rilevare l'assenza di conflitto di interesse in capo allo stesso;</p> <p>b) Misure di trasparenza volte a garantire la nomina di RUP a soggetti in possesso dei requisiti di professionalità necessari: <i>Link</i> alla pubblicazione del CV del RUP, se dirigenti o titolari di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 33/2013 per far conoscere chiaramente i requisiti di professionalità.</p> <p>c) Dichiarazione da parte del soggetto che ricopre l'incarico di RUP, o del personale di supporto, delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. n. 50/2016</p> | COSTANTE |

| | | | |
|---|---|--|----------|
| PROGETTAZIONE: Scelta tipologia contrattuale (appalto/concessione) | Scelta della tipologia contrattuale per favorire un determinato O.E. in funzione delle sue capacità/esperienze pregresse | Obbligo di motivazione nella determina a contrarre in ordine sia alla scelta della procedura sia alla scelta del sistema di affidamento adottato ovvero della tipologia contrattuale (ad esempio appalto vs. concessione). | COSTANTE |
| PROGETTAZIONE: Determinazione importo contratto | Determinazione dell'importo della gara in modo da favorire un determinato O.E. sia in termini di procedura di gara da adottare (es. affidamento diretto, procedura negoziata) che in termini di requisiti di partecipazione | <p>a) Preventiva individuazione anche mediante direttive e circolari interne, di procedure atte ad attestare il ricorrere dei presupposti legali per indire procedure negoziate o procedere ad affidamenti diretti da parte del RUP;</p> <p>b) Accorpate le procedure di acquisizione di forniture, di affidamento dei servizi o di esecuzione di prestazioni omogenee, sulla base delle risultanze della programmazione contenuta nel DUP, rispettando comunque il divieto di frazionamento o innalzamento artificioso dell'importo contrattuale</p> <p>c) Verifica puntuale da parte del RUP, per i lavori, del computo metrico estimativo, e più in generale, di tutti gli atti progettuali necessari alla determinazione del valore economico</p> <p>d) Divieto di frazionamento artificioso/Suddivisione in lotti funzionali: l'art. 51 comma 1 del d. lg. 50/2016, vieta espressamente il frazionamento artificioso dell'appalto, stabilendo che "E' fatto divieto alle stazioni appaltanti di suddividere in lotti al solo fine di eludere l'applicazione delle disposizioni del presente codice, nonché di aggiudicare tramite l'aggregazione artificiosa degli appalti. Sempre nello stesso comma è specificato che nell'ambito del divieto di frazionamento, il valore dei contratti di opere deve tenere in considerazione anche delle eventuali forniture di beni e servizi necessari per la realizzazione dell'opera.</p> <p>Nel rispetto della disciplina comunitaria in materia di appalti pubblici, sia nei settori ordinari che nei settori speciali, al fine di favorire l'accesso delle microimprese, piccole e medie imprese, l'art. 51 del nuovo codice stabilisce perentoriamente che "le stazioni appaltanti suddividono gli appalti in lotti funzionali". Pertanto le stazioni appaltanti motivano la mancata suddivisione dell'appalto in lotti nel bando di gara o nella lettera di invito e nella relazione unica. Resta ferma la possibilità, secondo quanto previsto al comma 4, che le stazioni appaltanti possono aggiudicare appalti che associano alcuni o tutti i lotti al medesimo offerente, qualora abbiano specificato, nel bando di gara o nell'invito a confermare interesse, "che si riservano tale</p> | COSTANTE |

| | | | |
|---|--|---|-----------------|
| | | <p>possibilità, nonché le modalità mediante cui effettuare la valutazione comparativa tra le offerte sui singoli lotti e le offerte sulle associazioni di lotti".Anche in questo caso, per quanto detto saranno oggetto di attività di prevenzione su segnalazione o d'ufficio, a cura del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, quelle particolari situazioni in cui è evidente il frazionamento artificioso al fine di eludere la normativa codicistica per perseguire le logiche proprie di procedure poco trasparenti, indice nella maggior parte dei casi di comportamenti opportunistici sostenuti da schemi collusivi.</p> | |
| <p>PROGETTAZIONE: Scelta procedura di aggiudicazione</p> | <p>-Scelta della procedura di gara che possa facilitare l'aggiudicazione ad un determinato O.E. (es. affidamento diretto, procedura negoziata)</p> | <p>a) Obbligo di motivazione, nella determinazione a contrarre, in ordine alla scelta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Della procedura, dando atto della necessità in presenza dei necessari presupposti normativi della necessità di procedere agli acquisti a mezzo CONSIP e/o mercato elettronico della pubblica amministrazione o mediante utilizzo autonomo degli strumenti telematici di acquisto/negoziazione messi a disposizione dal Convenzioni Regionali se attive. 2. Del sistema di affidamento adottato 3. Della tipologia contrattuale; 4.obbligo di adeguata motivazione nella determinazione a contrarre se le offerte possono essere presentate per un solo lotto, per alcuni lotti o per tutti. Obbligo di motivazione - in caso di mancata suddivisione in lotti - nel bando di gara o nella lettera d'invito o nella relazione unica. In particolare, nella determinazione a contrarre, i settori competenti dovranno: - indicare il valore del singolo lotto in modo da garantire l'effettiva possibilità di partecipazione da parte delle PMI; -dare congrua motivazione nella determinazione a contrarre in ordine ai parametri utilizzati per la quantificazione dell'importo stimato posto a base di gara in conformità alle previsioni di cui al d.lgs. n. 50/16. In fase di controllo successivo di regolarità amministrativa o di controlli anticorruzione, o nei casi di segnalazione al RPCT, non saranno ritenute sufficienti le motivazioni che si limiteranno a riportare un generico richiamo alle disposizioni legislative; -in conformità alle previsioni legislative vigenti e secondo quanto previsto alla precedente misura, utilizzare il Mercato Elettronico della Pubblica | <p>COSTANTE</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | <p>Amministrazione o Convenzioni Consip e Convenzioni Regionali se attive;</p> <p>-ogni qualvolta si proceda ad effettuare acquisizioni in modo autonomo, nella determinazione a contrattare, dare atto dell'inesistenza di Convenzioni Consip attive o di Convenzioni Regionali (o, nel caso in cui le medesime siano attive, del rispetto dei relativi parametri prezzo-qualità), previa acquisizione della necessaria autorizzazione e trasmissione al competente ufficio della Corte dei Conti, ex art. 1, co. 494, l. n. 208/2015;</p> <p>-in tutti i casi in cui non è presente una convenzione stipulata ai sensi dell'articolo 26, comma 1, della legge 23 dicembre 1999, n. 488, in ambito nazionale ovvero nell'ambito territoriale di riferimento, utilizzo dei prezzi di riferimento di cui all'art. 9 co. 7 del D.L. 66/2014, convertito in L. 84/2014 pubblicati dall'ANAC e dalla stessa aggiornati entro il 1° ottobre di ogni anno per la quale prezzo massimo di aggiudicazione, anche per le procedure di gara aggiudicate con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa.</p> <p>b) Pubblicazione della determina a contrarre anche per le procedure negoziate e con affidamento diretto;</p> <p>c) Comunicazione proroghe contrattuali e affidamenti d'urgenza:Il Dirigente del Settore interessato è tenuto a dare tempestiva comunicazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione di proroghe contrattuali o affidamenti d'urgenza, indicando, in occasione dei report di cui al paragrafo 15, punto 6, del presente Piano, il numero degli stessi nonché le motivazioni poste a fondamento della proroga e dell'affidamento in via d'urgenza;</p> <p>d)ogni Settore deve, procedere almeno sei mesi prima della scadenza dei contratti aventi per oggetto la fornitura dei beni e servizi, alla indizione delle procedure di selezione secondo le modalità indicate dal D.lgs. n. 50/2016. A tal proposito l'art. 106, comma 11 del D.lgs 50/2016 stabilisce che la durata del contratto può essere modificata esclusivamente per i contratti in corso di esecuzione se è previsto nel bando e nei documenti di gara una opzione di proroga. La proroga è comunque limitata al tempo strettamente necessario alla conclusione delle procedure strettamente necessarie per l'individuazione di un nuovo contraente.</p> | |
|--|--|--|--|

| | | | |
|---|---|---|-----------------|
| | | <p>e) Divieto di accorpamento artificioso;</p> <p>f) Comunicazione degli affidamenti diretti e delle procedure negoziate tramite report annuali;</p> | |
| <p>PROGETTAZIONE: Individuazione degli elementi essenziali del contratto, predisposizione documentazione di gara, definizione dei requisiti di partecipazione, del criterio di aggiudicazione e degli elementi di valutazione dell'offerta in caso di OEPV</p> | <p>Inserimento di elementi che possono disincentivare la partecipazione alla gara o agevolare un determinato O.E. Richiesta di requisiti di partecipazione molto restrittivi o che favoriscano un determinato O.E., definizione del criterio di aggiudicazione, dei criteri di valutazione delle offerte e delle modalità di attribuzione dei punteggi in modo da avvantaggiare un determinato O.E. Inserimento di clausole contrattuali vessatorie per disincentivare la partecipazione o clausole vaghe per consentire modifiche in fase di esecuzione o rendere di fatto inefficaci le sanzioni in caso di ritardi e/o irregolarità nell'esecuzione della prestazione.</p> | <p>a) Supporto del Servizio S.U.A. su bandi e capitolati per verificarne:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. la conformità ai bandi tipo ed alla relativa documentazione redatta dall'ANAC 2. il rispetto della normativa anticorruzione <p>b) Utilizzo di clausole standard conformi alle prescrizioni normative con riguardo a garanzie a corredo dell'offerta, tracciabilità dei pagamenti e termini di pagamento imposti agli operatori economici</p> <p>c) Previsione in tutti i bandi, gli avvisi, le lettere di invito o nei contratti adottati di una clausola risolutiva del contratto a favore della stazione appaltante in caso di gravi inosservanze delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità;</p> <p>d) Sottoscrizione da parte dei soggetti coinvolti nella redazione della documentazione di gara di dichiarazioni in cui si attesta l'assenza di interessi personali in relazione allo specifico oggetto della gara;</p> <p>e) adeguata motivazione nell'ipotesi di richiesta di requisiti di qualificazione che appaiono eccessivi o anche eccessivamente bassi. Secondo una consolidata tendenza giurisprudenziale, i requisiti di capacità economica, finanziaria, tecnica e professionale previsti nei bandi, ulteriori e maggiormente restrittivi di quelli previsti ex lege, sono legittimi purchè logici e ragionevoli in relazione all'oggetto e allo scopo dell'appalto. Per quanto detto, l'"inasprimento" dei requisiti deve rispondere a un interesse pubblico effettivo e specifico attentamente calibrato sull'oggetto della singola gara. Al di fuori di questa ipotesi, ogni previsione sarebbe considerata irragionevole, lesiva della concorrenza e potenzialmente retta da logiche lontane dagli auspicabili principi dell'etica e della legalità;</p> <p>f) adeguata motivazione in relazione alla procedura di gara che si intende seguire;</p> <p>g) adeguata motivazione della definizione dei criteri di valutazione delle offerte che devono risultare congrui, chiari.</p> | <p>COSTANTE</p> |
| <p>SELEZIONE DEL CONTRAENTE: Pubblicazione del</p> | <p>-Scelta di modalità di pubblicazione e di termini per la presentazione delle offerte finalizzate a ridurre la partecipazione (es. pubblicazione o</p> | <p>a) Pubblicazione dei bandi sui siti, come previsto della normativa o in relazione al valore economico dell'appalto su GUUE, GURI e quotidiani;</p> | <p>COSTANTE</p> |

| | | | |
|---|---|--|-----------------|
| <p>bando e fissazione termini per la ricezione delle offerte</p> | <p>scadenza termini nel mese di agosto, di dicembre e , più in generale, a ridosso delle festività) -Affidamenti diretti nei confronti dei medesimi operatori economici</p> | <p>b) Assicurare sempre l'accessibilità online delle FAQ e della documentazione di gara e/o delle informazioni complementari alla legge di gara; c) In caso di documentazione non accessibile online, predefinizione e pubblicazione delle modalità per acquisire la documentazione e/o le informazioni complementari d)Rafforzamento della trasparenza e rispetto degli obblighi di cui all'art. 29, del d.lgs. n. 50/2016, al fine di consentire l'eventuale proposizione del ricorso. e)predeterminare e motivare nella determinazione a contrarre dei criteri utilizzati per l'individuazione degli operatori da invitare o a cui presentare richiesta di offerta; •f)nel caso di affidamenti diretti ex art. 36, comma 2, lett. a), d.lgs. n. 50/16, consultare almeno numero 3 operatori, onde garantire il rispetto dei principi di trasparenza, concorrenzialità e par conditio dell'azione amministrativa; g)utilizzare elenchi aperti di operatori economici (procedura MEPA) con chiara ed evidente applicazione del principio di rotazione; h)Adozione di un regolamento interno da parte della SUA, che disciplini la concreta attuazione del principio di rotazione -da effettuare a gruppi (es. 1-5, 6-10, 11-15, etc) -anche con la previsione di fasce, suddivise per valore, sulle quali applicare la rotazione degli operatori economici.. i)Rotazione obbligatoria per l'affidatario uscente: l'affidamento al contraente uscente deve avere carattere eccezionale con un onere motivazionale più stringente secondo quanto indicato nelle linee guida ANC N. 4/18; l)aggiornamento e predisposizione da parte del Servizio SUA e del Servizio patrimonio di elenchi interni di operatori economici, secondo le linee guida ANAC; m)comunicare al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, in occasione dei report di cui al paragrafo 15, le ditte e/o imprese che nell'arco temporale di riferimento degli stessi report siano stati affidatari di un numero di appalti superiore ad uno.</p> | |
| <p>SELEZIONE DEL CONTRAENTE: Gestione della documentazione di gara</p> | <p>Alterazione e/o sottrazione della documentazione di gara; mancato rispetto dell'obbligo della segretezza; mancato rispetto degli obblighi di gestione della gara mediante strumenti telematici di negoziazione</p> | <p>a)Motivazione puntuale nella determina a contrarre in ordine alle deroghe contenute nell'art. 52 comma 1, del Codice degli Appalti, in merito all'obbligo di utilizzo delle comunicazioni elettroniche.</p> | <p>COSTANTE</p> |

| | | | |
|---|---|--|----------|
| | | <p>b)il Dirigente competente e del Rup dovranno adempiere a quanto di seguito indicato:</p> <ul style="list-style-type: none"> •obbligo di menzione nei verbali di gara delle specifiche cautele da adottare a tutela dell'integrità e della conservazione degli atti di gara; •individuazione di appositi archivi (fisici e/o informatici) per la custodia della documentazione; •rispetto pieno delle norme per la corretta conservazione della documentazione di gara per un tempo congruo al fine di consentire eventuali verifiche successive | |
| SELEZIONE DEL CONTRAENTE: Nomina della Commissione di gara | Nomina di componenti la commissione di gara privi dei necessari requisiti o in conflitto di interessi o nomina di soggetti compiacenti per favorire un determinato O.E. | <p>a) Scelta dei componenti delle commissioni, tra i soggetti in possesso dei necessari requisiti e secondo le modalità operative stabilite dal Regolamento interno e, dopo il superamento del periodo transitorio, dalle Linee Guida ANAC n. 5;</p> <p>b) Rilascio da parte dei commissari di dichiarazioni conformi alle previsioni normative e regolamentari in riferimento alla singola procedura di gara</p> <p>c) pubblicazione della nomina della commissione dopo la scadenza del termine per la presentazione delle offerte;</p> | COSTANTE |
| SELEZIONE DEL CONTRAENTE: Gestione sedute di gara | Definizione delle date delle sedute pubbliche e idonea pubblicità in moda da scoraggiare la partecipazione di alcuni concorrenti | Adeguate pubblicità delle date delle sedute pubbliche e dei relativi aggiornamenti, tramite l'area comunicazione del MEPA | COSTANTE |
| SELEZIONE DEL CONTRAENTE: Verifica requisiti di partecipazione | Verifica incompleta o non sufficientemente approfondita per agevolare l'ammissione di un determinato O.E.; alterazione delle verifiche per eliminare alcuni concorrenti | <p>a) Rispetto, per ciascuna gara, degli obblighi di tempestiva segnalazione all'ANAC in caso di accertata insussistenza dei requisiti di ordine generale e speciale in capo all'operatore economico;</p> <p>b) rispetto puntuale delle disposizioni dettate dal D.LGS n. 50/2016 in relazione alle comunicazioni e controllo dell'avvenuto adempimento;</p> | COSTANTE |
| SELEZIONE DEL CONTRAENTE: Valutazione offerte | <p>Applicazione distorta delle verifiche al fine di agevolare l'aggiudicazione di un determinato O.E. e/o di escludere alcuni concorrenti</p> <p>- Esclusione automatica offerte anomale nelle procedure aggiudicate al prezzo più basso anche qualora il numero delle offerte ammesse sia pari o superiore a cinque. (art. 1, co. 3, d.l. n. 76/2020: il rischio è quello di creare accordi tra imprese che intervengono nella competizione al solo fine di presentare offerte artificialmente basse, in modo da occupare tutti i posizionamenti</p> | <p>Introduzione, nella documentazione di gara, di criteri motivazionali sufficienti a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rendere trasparente l'iter logico seguito nell'attribuzione dei punteggi con pubblicazione sul sito internet dell'amministrazione, anche per estratto, dei punteggi attribuiti agli offerenti all'esito dell'aggiudicazione; 2. Assicurare una valutazione dell'offerta chiara/trasparente/giustificata; 3. Adozione di misure atte a documentare il procedimento di valutazione delle offerte anormalmente basse e di verifica della congruità dell'anomalia, documentando il procedimento di valutazione delle offerte anormalmente basse e di verifica della congruità dell'anomalia e specificando | COSTANTE |

| | | | |
|---|---|--|----------|
| | anomali e consentire, all'impresa che si intende favorire, l'aggiudicazione dell'appalto a un prezzo leggermente al di sopra della soglia di anomalia così falsata. | espressamente le motivazioni nel caso in cui, all'esito del procedimento di verifica, la stazione appaltante non abbia proceduto all'esclusione 4. Pubblicazione degli estremi delle gare in cui è stata applicata l'esclusione automatica delle offerte anomale, ovvero evidenziazione delle stesse all'interno della pubblicazione dei dati di cui all'art. 1, co. 32, l. n. 190/2012. | |
| SELEZIONE DEL CONTRAENTE: Individuazione O.E. economici da invitare | Mancato rispetto delle Linee Guida n. 4 dell'ANAC in particolare sul principio di rotazione negli appalti, sulla situazione dell'operatore economico già invitato, sulle indagini di mercato e in generale sui principi da applicare agli affidamenti sotto soglia. | a) Predeterminazione, nella determina a contrarre, dei criteri che saranno utilizzati per l'individuazione delle imprese da invitare b) Rotazione degli operatori economici presenti negli elenchi del MEPA o, in assenza, negli elenchi predisposti dalla stazione appaltante | COSTANTE |
| SELEZIONE DEL CONTRAENTE: Revoca del bando | Adozione di un provvedimento di revoca del bando strumentale all'annullamento di una gara, al fine di evitare l'aggiudicazione in favore di un soggetto diverso da quello atteso, ovvero al fine creare i presupposti per concedere un indennizzo all'aggiudicatario. (***) APPROFONDIMENTO On. 10: Revoca del bando | a)Attivazione di verifiche di secondo livello in caso di paventato annullamento e/o revoca della gara b)obbligo di motivazione nella determinazione a contrarre in ordine alla revoca. In particolare, il Dirigente del Settore competente, prima di procedere alla revoca del bando e degli atti successivi deve: -prendere atto dei contenziosi pendenti e della relativa connessa prospettiva di incertezza, nonché dei possibili oneri futuri che risultano dalla comune esperienza, dandone congrua motivazione; -effettuare una ponderazione dell'interesse pubblico perseguito, avuto riguardo anche al fattore temporale, nonché ad ulteriori vicende sopravvenute, dandone congrua motivazione | COSTANTE |
| VERIFICA AGGIUDICAZIONE E STIPULA CONTRATTO: Verifica dei requisiti ai fini della stipula del contratto | Verifica incompleta o non sufficientemente approfondita per consentire la stipula anche in carenza dei requisiti; alterazione delle verifiche per annullare l'aggiudicazione | Verifica del permanere dei requisiti ex art. 80, oltre che di capacità tecnico-organizzativa ai fini della stipula del contratto | COSTANTE |
| VERIFICA AGGIUDICAZIONE E STIPULA CONTRATTO: Comunicazioni/pubblicazioni inerenti le esclusioni e l'aggiudicazione | Ritardi nelle comunicazioni/pubblicazioni per disincentivare i ricorsi giurisdizionali | Rispetto degli adempimenti e formalità di comunicazione previsti dal Codice appalti | COSTANTE |
| VERIFICA AGGIUDICAZIONE E STIPULA CONTRATTO: | Immotivato provvedimento teso a non confermare la proposta di aggiudicazione al fine di bloccare una | Attivazione di verifiche di secondo livello in caso di paventata non conferma della proposta di aggiudicazione | COSTANTE |

| | | | |
|---|---|--|----------|
| Aggiudicazione definitiva | gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso. | | |
| VERIFICA AGGIUDICAZIONE E STIPULA CONTRATTO: Stipula contratto | Ingustificato ed incomprensibile ritardo nella formalizzazione del provvedimento di aggiudicazione e/o nella stipula del contratto che possono determinare l'aggiudicatario a sciogliersi da ogni vincolo o recedere dal contratto. Modifica delle previsioni contrattuali poste a base di gara a vantaggio dell'aggiudicatario | Obbligo di procedere alla stipula entro i termini fissati nella documentazione di gara e, comunque, entro i limiti previsti dal Codice appalti. Rigorosa traslazione nel contratto delle previsioni contenute nella documentazione di gara. | COSTANTE |
| ESECUZIONE DEL CONTRATTO: Nomina direttore lavori/direttore esecuzione | Nomina di un soggetto compiacente per una verifica sull'esecuzione del contratto meno incisiva - Disciplina del Collegio consultivo Tecnico: Fino al 30 giugno 2023 per i lavori diretti alla realizzazione delle opere pubbliche di importo pari o superiore alle soglie comunitarie è obbligatoria, presso ogni stazione appaltante, la costituzione di un collegio consultivo tecnico, prima dell'avvio dell'esecuzione, per la rapida risoluzione delle controversie in corso di esecuzione. In tali ipotesi, il rischio corruttivo si sostanzia nella nomina di soggetti che non garantiscono la necessaria indipendenza rispetto alle parti interessate (SA o impresa) anche al fine di ottenere vantaggi dalla posizione ricoperta. | a) Previsione di procedure interne al singolo settore, compatibilmente con l'organizzazione interna e con le figure in organico, che individuino criteri di rotazione nella nomina del DEC e atte a rilevare l'assenza di conflitto di interesse in capo allo stesso; b) Misure di trasparenza volte a garantire la nomina di DEC a soggetti in possesso dei requisiti di professionalità necessari c) Pubblicazione dei dati relativi ai componenti del Collegio consultivo tecnico ai sensi dell'art. 29 d.lgs. n. 50/2016 (cfr. LLGG MIMS sul Collegio consultivo tecnico approvate con Decreto 17 gennaio 2022 n. 12, pubblicate sulla GURI n. 55 del 7 marzo 2022). | COSTANTE |
| ESECUZIONE DEL CONTRATTO: Nomina coordinatore in materia di sicurezza e salute durante l'esecuzione dei lavori | Nomina di un soggetto compiacente per una verifica del rispetto delle previsioni del PSC e delle prescrizioni di legge in materia di sicurezza meno incisiva sull'esecuzione del contratto | Acquisizione al momento della nomina di dichiarazioni in ordine all'assenza di situazioni di conflitto di interessi | COSTANTE |
| ESECUZIONE DEL CONTRATTO: Approvazione modifiche/varianti in c.o. al contratto | Ricorso a modifiche e/o varianti in c.o. in assenza dei presupposti di legge con l'intento di favorire l'esecutore del contratto | a) verifica sui tempi e termini di esecuzione da trasmettere al RPC e all'organo di controllo interno per attivare specifiche procedure in caso di eccessivo allungamento dei tempi e controllo sull'applicazione di penali per ritardo; b) corretta applicazione dell'art. 105 e 106 del D. Lgs. N. 50/2016; c) corretta istruttoria riferita alla variante, con riguardo alla congruità dei costi e tempi di esecuzione aggiuntivi, delle modifiche delle condizioni contrattuali, nonché tempestività del processo di redazione ed | COSTANTE |

| | | | |
|--|---|--|-----------------|
| | | <p>approvazione della variante; pubblicazione sul sito web istituzionale e trasmissione all'ANAC dei dati riguardanti gli affidamenti di Lav. Serv. Forniture ex D.Lgs. 50/2016, L n. 190/2012 e Dlgs n. 33/2013.</p> <p>d)in occasione dei report di cui al paragrafo 15, del presente Piano, i Settori competenti, comunicano il numero totale degli affidamenti effettuati nell'arco temporale di riferimento dei report, ed il numero degli affidamenti con almeno una variante con attestazione dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione all'ANAC delle varianti, nei casi previsti;</p> | |
| <p>ESECUZIONE DEL CONTRATTO: Autorizzazione al subappalto</p> | <p>Rilascio autorizzazione al subappalto nei confronti di un o.e. non in possesso dei requisiti di legge</p> <p>-Incremento dei condizionamenti sulla realizzazione complessiva dell'appalto correlati al venir meno dei limiti al subappalto (fermo restando che, ai sensi dell'art. 105 del Codice, il contratto non può essere ceduto e non può essere affidata a terzi l'integrale esecuzione delle prestazioni o lavorazioni appaltate).</p> <p>-Incremento del rischio di possibili accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo ad altri partecipanti alla stessa gara.</p> <p>-Rilascio dell'autorizzazione al subappalto in assenza dei controlli previsti dalla norma.</p> <p>-Comunicazione obbligatoria dell'O.E. relativa ai sub contratti che non sono subappalti ai sensi dell'art. 105, co. 2, del Codice, effettuata con dolo al fine di eludere i controlli più stringenti previsti per il subappalto.</p> <p>-Omissione di controlli in sede esecutiva da parte del DL o del DEC sullo svolgimento delle prestazioni dedotte in contratto da parte del solo personale autorizzato con la possibile conseguente prestazione</p> | <p>a)previsione di clausole, nei bandi di gara, che stabiliscano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'esclusione del subappalto in favore delle imprese partecipanti alla gara ma non aggiudicatricie; - che il subappaltatore sia qualificato nella relativa categoria; - che all'atto dell'offerta siano stati indicati i lavori o le parti di opere ovvero i servizi e le forniture o parti di servizi e forniture che si intende subappaltare; - che il concorrente dimostri l'assenza in capo ai subappaltatori dei motivi di esclusione di cui all'articolo 80. <p>b)anche in presenza delle condizioni che consentono, secondo la normativa vigente (art. 105 d.lgs.n. 50/2016 e s.m.i.), l'autorizzazione del subappalto, quest'ultima è comunque subordinata ad un sub-procedimento, a cura del Dirigente e del RUP, i cui presupposti devono essere rigorosamente osservati;</p> <p>-Il settore competente dovrà curare la Pubblicazione dei nominativi delle imprese subappaltatrici e degli importi contrattuali, all'interno di Amministrazione trasparente;</p> <p>-Tracciamento degli appalti rispetto ai quali è stato autorizzato, in un dato arco temporale, il ricorso all'istituto del subappalto. Ciò per consentire all'ente (struttura di <i>auditing</i> appositamente individuata all'interno della S.A., RPCT o altri soggetti individuati internamente) di svolgere, a campione verifiche della conformità alla norma delle autorizzazioni al subappalto concesse dal RUP. Tale misura si attua attraverso la comunicazione di tale dato in occasione dei report di cui all'art. 15 del presente Piano</p> | <p>COSTANTE</p> |

| | | | |
|---|---|--|----------|
| | svolta da personale/operatori economici non autorizzati. | - Verifica da parte del Dirigente dell'adeguato rispetto degli adempimenti di legge da parte del DL/DEC e RUP con riferimento allo svolgimento della vigilanza in sede esecutiva con specifico riguardo ai subappalti autorizzati e ai sub contratti comunicati. | |
| ESECUZIONE DEL CONTRATTO: Verifica esecuzione del contratto | Mancata e/o incompleta verifica del corretto adempimento delle prestazioni contrattuali e del rispetto delle tempistiche fissate nel contratto; non applicazione di penali e/o sanzioni per il mancato rispetto dei tempi contrattuali e/o prestazioni difformi da quelle previste in contratto | a)Il contratto è redatto in perfetta corrispondenza con tutti i documenti posti a base di gara che disciplinano,nello specifico, modalità, tempi di esecuzione e penali. b)redazione del cronoprogramma. | COSTANTE |
| ESECUZIONE DEL CONTRATTO: Verifiche in materia di sicurezza edesecuzione del contratto | Mancata e/o incompleta verifica del corretto adempimento delle previsioni in materia di PSC e/o delle disposizioni di legge in materia di sicurezza. | Il contratto è redatto in perfetta corrispondenza con tutti i documenti posti a base di gara che disciplinano,nello specifico, modalità, tempi di esecuzione e penali, per inadempimenti anche sul piano della sicurezza. | COSTANTE |
| ESECUZIONE DEL CONTRATTO: Gestione delle riserve | Valutazione della fondatezza e dell'ammissibilità delle riserve, nonché quantificazione delle stesse, condotta al fine di favorire l'aggiudicatario | Attivazione di verifiche di secondo livello sulle riserve ritenute ammissibili | COSTANTE |
| ESECUZIONE DEL CONTRATTO: Gestione arbitrato | Nomina di un soggetto compiacente per favorire l'aggiudicatario; attività volta a non tutelare l'interesse della SA bensì quello dell'aggiudicatario | Verifica esistenza clausola compromissoria nel bando (previa necessaria autorizzazione) e nomina arbitri in posizione di terzietà con acquisizione di dichiarazioni in ordine all'assenza di conflitti d'interesse | COSTANTE |
| ESECUZIONE DEL CONTRATTO: Gestione transazione | Accesso alla transazione in assenza dei presupposti di legge o in caso di richieste pretestuose e/o inammissibili dell'aggiudicatario o quando lo stesso risulterebbe, con molta probabilità, soccombente in giudizio; adesione ad un accordo sfavorevole per la SA; mancata richiesta del parere al soggetto competente, qualora necessario. | a)Tavoli di coordinamento tra il Settore competente per materia, il Dirigente ed il Servizio Contenzioso b)in occasione dei report di cui al paragrafo 15 del presente Piano, i Settori competenti, comunicano il numero totale degli affidamenti durante l'esecuzione dei quali, nell'arco temporale di riferimento dei report, sono stati utilizzati strumenti di risoluzione alternativi a quelli giurisdizionali. | COSTANTE |
| ESECUZIONE DEL CONTRATTO: Pagamento acconti | Emissione SAL e/o certificato di pagamento in assenza dei presupposti contrattuali e/o di legge; riconoscimento di importi non spettanti | Le liquidazioni sono poste in essere in perfetta corrispondenza con il contratto e con tutti i documenti posti a base di gara, con rispetto della clausola sulla tracciabilità dei pagamenti, acquisizione dure, verifiche Equitalia per importi superiori ad euro 5.000,00. Pubblicazione degli importi liquidati sia ai fini dell'art. 1 co. 32 L. 190/2012 sia ai fini della resocontazione della gestione finanziaria dei contratti, | COSTANTE |

| | | | |
|--|---|--|----------|
| | | prevista dall'art. 37 co. 1 del D. Lgs. n. 33/2013. | |
| RENDICONTAZIONE DEL CONTRATTO: Nomina collaudatore/commissione di collaudo | Nomina di un soggetto compiacente per una verifica sull'esecuzione del contratto meno incisiva | a) possesso di idonei requisiti da parte del collaudatore o del direttore del contratto di comprovata esperienza e professionalità, oltre che posizione di terzietà rispetto all'appaltatore;(previa necessaria autorizzazione) b) posizione di terzietà del collaudatore o direttore dei lavori rispetto all'appaltatore c)in occasione dei report di cui all'art. 15 del presente Piano, i Settori competenti, comunicano il numero totale degli affidamenti effettuati nell'arco temporale di riferimento dei report, ed il numero degli affidamenti concernenti lavori precedentemente appaltati con riferimento al triennio precedente. | COSTANTE |
| RENDICONTAZIONE DEL CONTRATTO: Rilascio certificato di collaudo/certificato di verifica di conformità/certificato di regolare esecuzione | Rilascio del certificato pur in presenza di elementi che non consentirebbero il collaudo, riconoscimento di prestazioni non previste in contratto ed eseguite in assenza di autorizzazione, liquidazione di importi non spettanti | Puntuale osservanza delle disposizioni contenute nel D.M. 49/18 (Ministero e Trasporti) o altra normativa sopravvenuta disciplinante in dettaglio le modalità di svolgimento delle funzioni del direttore dei lavori e del direttore dell'esecuzione. | COSTANTE |

MAPPATURA EVENTI RISCHIOSI RELATIVI A CONTRATTI PUBBLICI FINANZIATI IN TUTTO O IN PARTE CON LE RISORSE DEL PNRR – MISURE ANTICORRUZIONE E DI TRASPARENZA

| PROCESSI | EVENTI RISCHIOSI | MISURE | TEMPI DI ATTUAZIONE |
|---|---|--|---------------------|
| PROGETTAZIONE: Scelta tipologia contrattuale ai sensi dell'art. 48, comma 3, d.l. n. 77/2021 Le stazioni appaltanti possono altresì ricorrere alla procedura di cui all'art. 63 del d.lgs. n. 50/2016, per i settori ordinari, e di cui all'art. 125, per i | Scelta della tipologia contrattuale per favorire un determinato O.E. in funzione delle sue capacità/esperienze pregresse -Possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 63 e 125 del d.lgs. n. 50/2016 in assenza delle condizioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante. -Utilizzo improprio della procedura negoziata da parte della stazione appaltante ascrivibile all'incapacità di effettuare una corretta programmazione e progettazione degli interventi. | Obbligo di motivazione nella determina a contrarre in ordine sia alla scelta della procedura sia alla scelta del sistema di affidamento adottato ovvero della tipologia contrattuale (ad esempio appalto vs. concessione). Motivazione: Chiara e puntuale esplicitazione nella determina a contrarre o atto equivalente delle motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alla procedura negoziata senza bando per ragioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, per cui i termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie non | COSTANTE |

| | | | |
|---|--|--|-----------------|
| <p>settori speciali, nella misura strettamente necessaria, quando, per ragioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, l'applicazione dei termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie può compromettere la realizzazione degli obiettivi o il rispetto dei tempi di attuazione di cui al PNRR nonché al PNC e ai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione Europea.</p> | <p>-Utilizzo improprio della procedura negoziata da parte della stazione appaltante per favorire un determinato operatore economico.</p> <p>-Artificioso allungamento dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di creare la condizione per affidamenti caratterizzati da urgenza.</p> | <p>possono essere rispettati. Il richiamo alle condizioni di urgenza non deve essere generico ma supportato da un'analitica trattazione che manifesti l'impossibilità del ricorso alle procedure ordinarie per il rispetto dei tempi di attuazione degli interventi.</p> <p>-Monitoraggio sistematico da parte del Dirigente competente del rispetto dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di individuare eventuali anomalie che possono incidere sui tempi di attuazione dei programmi.</p> | |
| <p>AGGIUDICAZIONE DEL CONTRATTO Art. 48, co. 4, d.l. n. 77/2021: Per gli affidamenti PNRR, PNC e UE è stata estesa la norma che consente, in caso di impugnativa, l'applicazione delle disposizioni processuali relative alle infrastrutture strategiche (art. 125 d.lgs. n. 104/2010), le quali - fatte salve le ipotesi di cui agli artt. 121 e 123 del citato decreto - limitano</p> | <p>Possibili accordi collusivi per favorire il riconoscimento di risarcimenti, cospicui, al soggetto non aggiudicatario.</p> | <p>-A seguito di contenzioso, ricognizione da parte dell'ufficio gare SUA – nell'arco di due anni – sia degli OE che hanno avuto la “conservazione del contratto” sia di quelli per i quali è stato concesso il risarcimento ai sensi dell'art. 125 d.lgs. n. 104/2010. Ciò al fine di verificare la ricorrenza dei medesimi OE, indice di un possibile accordo collusivo fra gli stessi.</p> <p>-Pubblicazione degli indennizzi concessi ai sensi dell'art. 125 d.lgs. n. 104/2010.</p> | <p>COSTANTE</p> |

| | | | |
|--|---|--|-----------------|
| <p>la caducazione del contratto, favorendo il risarcimento per equivalente.</p> | | | |
| <p>PROGETTAZIONE – art. 48, co. 5, d.l. n. 77/2021</p> <p>E' prevista la possibilità per le stazioni appaltanti di procedere all'affidamento di progettazione ed esecuzione dei lavori sulla base del progetto di fattibilità tecnica ed economica (PFTE) di cui all'art. 23, co. 5, del d.lgs. n. 50/2016.</p> | <p>-Rischio connesso all'elaborazione da parte della S.A. di un progetto di fattibilità carente o per il quale non si proceda ad una accurata verifica, confidando nei successivi livelli di progettazione posti a cura dell'impresa aggiudicataria per correggere eventuali errori e/o sopperire a carenze.</p> <p>-Proposta progettuale elaborata dall'operatore economico in un'ottica di massimizzazione del proprio profitto a detrimento del soddisfacimento dell'interesse pubblico sotteso.</p> <p>-Incremento del rischio connesso a carenze progettuali che comportino varianti suppletive, sia in sede di redazione del progetto esecutivo che nella successiva fase realizzativa, con conseguenti maggiori costi di realizzazione delle opere e il dilatarsi dei tempi della loro attuazione.</p> | <p>-redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica da porre a base dell'affidamento in conformità alle “<i>Linee guida per la redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica da porre a base dell'affidamento di contratti pubblici di lavori del PNRR e del PNC</i>” emanate dal Consiglio superiore dei lavori pubblici il 29 luglio 2021.</p> <p>-Fermo restando l'applicazione degli articoli dal 14 al 23 del d.P.R. n. 207/2010 ancora vigenti, i soggetti preposti alla verifica del progetto, svolgono tale attività nel rispetto dell'art. 26, co. 4 e di quanto specificato nelle predette linee guida del Consiglio Superiore.</p> <p>-Comunicazione del RUP all'ufficio gare SUA ed al Dirigente dell'approvazione del progetto redatto dall'impresa che presenta un incremento di costo e di tempi rispetto a quanto previsto nel progetto posto a base di gara per eventuali verifiche a campione sulle relative modifiche e motivazioni.</p> <p>-</p> | <p>COSTANTE</p> |
| <p>ESECUZIONE – POTERI SOSTITUTIVI art. 50, co. 2. D.l. n. 77/2021:</p> <p>Conferisce un potere di intervento diretto e semplificato all'organo titolare del potere sostitutivo mediante applicazione di termini dimezzati rispetto agli originari, qualora decorrano inutilmente i</p> | <p>- Mancata attivazione del potere sostitutivo ai sensi dell'art. 2, co.9-bis, l. n. 241/1990 con conseguenti ritardi nell'attuazione del PNRR e PNC e dei programmi cofinanziati con fondi strutturali europei al fine di favorire interessi particolari.</p> <p>-Nomina come titolare del potere sostitutivo di soggetti che versano in una situazione di conflitto di interessi oppure figura priva dei necessari requisiti e/o esperienza professionale</p> <p>- Attivazione del potere sostitutivo in assenza dei presupposti al fine di favorire particolari operatori economici.</p> | <p>-<i>Link</i> alla pubblicazione, ai sensi dell'art. 35, lett. m) del d.lgs. n. 33/2013, sul sito istituzionale della stazione appaltante, del nominativo e dei riferimenti del titolare del potere sostitutivo, tenuto ad attivarsi qualora decorrano inutilmente i termini per la stipula, la consegna lavori, la costituzione del Collegio Consultivo Tecnico, nonché altri termini anche endoprocedimentali.</p> <p>-Dichiarazione – da parte del soggetto titolare del potere sostitutivo per la procedura rispetto alla quale viene richiesto il suo intervento - delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. n.</p> | <p>COSTANTE</p> |

| | | | |
|--|---|---|-----------------|
| <p>termini per la stipula, la consegna lavori, la costituzione del Collegio Consultivo Tecnico, nonché altri termini anche endo-procedimentali.</p> <p>In tali casi, il responsabile o l'unità organizzativa titolare del potere sostitutivo, d'ufficio o su richiesta, esercita tale potere entro un termine pari alla metà di quello previsto per la conclusione del procedimento. Questo al fine di garantire il rispetto dei tempi previsti per l'attuazione del PNRR e PNC nonché dei programmi cofinanziati con fondi strutturali europei.</p> | | <p>50/2016 (cfr. Parte speciale, <i>Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici</i>, § 3.1. del presente PNA).</p> <p>- Dichiarazione – da parte del soggetto titolare del potere sostitutivo per la procedura rispetto alla quale viene richiesto il suo intervento dei necessari requisiti di professionalità tecniche richieste acquisite sulla base dell'esperienza maturata nel campo.</p> <p>-Verifica e valutazione delle dichiarazioni rese dal titolare del potere sostitutivo a cura del Segretario Generale</p> | |
| <p>ESECUZIONE DEL CONTRATTO: art. 50, co. 4, d.l. 77/2021 – Premio accelerazione</p> <p>È previsto che la stazione appaltante preveda nel bando o nell'avviso di indizione della gara dei premi di accelerazione per ogni giorno di</p> | <p>- Corresponsione di un premio di accelerazione in assenza del verificarsi delle circostanze previste dalle norme.</p> <p>-Accelerazione, da parte dell'appaltatore, comportante una esecuzione dei lavori “<i>non a regola d'arte</i>”, al solo fine di conseguire il premio di accelerazione, con pregiudizio del corretto adempimento del contratto.</p> <p>- Accordi fraudolenti del RUP o del DL con l'appaltatore per attestare come concluse</p> | <p>-Comunicazione tempestiva da parte dei soggetti deputati alla gestione del contratto (RUP, DL e DEC) del ricorrere delle circostanze connesse al riconoscimento del premio di accelerazione al fine di consentire le eventuali verifiche del RPCT;</p> <p>- Sensibilizzazione dei soggetti competenti (RUP, DL e DEC) preposti a mezzo della diffusione di circolari interne/linee guida comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in ordine all'esecuzione della prestazione al fine del corretto riconoscimento del premio di accelerazione.</p> | <p>COSTANTE</p> |

| | | | |
|---|--|--|-----------------|
| <p>anticipo della consegna dell'opera finita, da conferire mediante lo stesso procedimento utilizzato per le applicazioni delle penali.</p> <p>È prevista anche una deroga all'art. 113-bis del Codice dei Contratti pubblici al fine di prevedere delle penali più aggressive in caso di ritardato adempimento.</p> | <p>prestazioni ancora da ultimare al fine di evitare l'applicazione delle penali e/o riconoscere il premio di accelerazione.</p> | | |
| <p>SELEZIONE DEL CONTRAENTE: Art. 53, d.l. n. 77/2021</p> <p>Semplificazione degli acquisti di beni e servizi informatici strumentali alla realizzazione del PNRR e in materia di procedure di <i>e-procurement</i> e acquisto di beni e servizi informatici.</p> <p>In applicazione della norma in commento le stazioni appaltanti possono ricorrere alla procedura negoziata anche per importi superiori alle soglie UE, per affidamenti aventi ad oggetto l'acquisto di beni e servizi informatici, in particolare basati</p> | <p>-Improprio ricorso alla procedura negoziata piuttosto ad altra procedura di affidamento per favorire determinati operatori economici, soprattutto per gli appalti sopra soglia aventi ad oggetto l'acquisto di beni e servizi informatici.</p> <p>- Carente programmazione pluriennale degli interventi che determina l'insorgere della necessità di usufruire, a guadagno di tempo, di procedure negoziate per importi rilevanti aventi ad oggetto l'acquisto di beni e servizi informatici.</p> | <p>-Motivazione: Chiara e puntuale esplicitazione nella determina a contrarre o atto equivalente delle motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alla procedura negoziata, anche per importi superiori alle soglie UE, per affidamenti aventi ad oggetto l'acquisto di beni e servizi informatici.</p> <p>- Mancata rotazione dei soggetti chiamati a partecipare alle procedure e formulazione dei relativi inviti ad un numero inferiore di soggetti rispetto a quello previsto dalla norma o dal presente Piano, al fine di favorire determinati operatori economici a discapito di altri.</p> <p>- Aggiornamento tempestivo degli elenchi su richiesta degli operatori economici che intendono partecipare alla gara.</p> <p>-Pubblicazione, all'esito delle procedure, dei nominativi degli operatori economici consultati dalla S.A.</p> | <p>COSTANTE</p> |

| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>sulla tecnologia <i>cloud</i>, nonché servizi di connettività, la cui determina a contrarre o altro atto di avvio del procedimento equivalente sia adottato entro il 31 dicembre 2026, anche ove ricorra la rapida obsolescenza tecnologica delle soluzioni disponibili tale da non consentire il ricorso ad altra procedura di affidamento.</p> | | | |
|---|--|--|--|

PARTE VIII

MODALITA' DI PREVENZIONE ED ATTUAZIONE PER GLI ANNI 2023-2025

35. Controlli anticorruzione

1. In ciascuno degli anni 2023-2025, l'attività di prevenzione della corruzione avverrà, oltre che su segnalazione diretta, anche in occasione dei controlli successivi di regolarità amministrativa su determinazioni estratte mediante procedura informatica selettiva casuale.

2. Per ragioni di economicità, efficienza ed efficacia, l'attività sarà svolta in combinazione con il sistema dei controlli interni disciplinato dallo specifico regolamento, strumentale alla prevenzione del rischio della corruzione e dell'illegalità. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione – in quanto coincidente con il Segretario Generale – effettuerà i controlli anticorruzione in relazione ai provvedimenti oggetto di estrazione casuale in sede di controlli successivi di regolarità amministrativa.

3. Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza, ove lo ritenga, provvederà a richiedere ai Settori competenti chiarimenti, anche a mezzo di relazioni esplicative corredate di documentazione, che consentiranno di porre in essere un'attenta attività istruttoria, che sarà opportunamente raccordata con le risultanze del controllo successivo di regolarità amministrativa.

4. Al termine del controllo di ciascun atto o procedimento, sarà redatta una scheda riepilogativa con le conclusioni, da trasmettere al competente Dirigente, per le azioni correttive di competenza, ove siano ravvisate delle irregolarità.

5. Nel caso in cui il Responsabile della Prevenzione e della Trasparenza riscontri fatti, compresa la violazione delle prescrizioni del presente Piano e/o l'omesso riscontro alle missive ed ai solleciti inviati dall'RPCT, che possono presentare una rilevanza disciplinare, deve darne tempestiva informazione al Dirigente del Settore/Servizio competente, a cui è riconducibile la violazione commessa, ed all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, affinché possa essere avviata con tempestività l'azione disciplinare.

STATO DI ATTUAZIONE: durante l'anno 2022 i controlli anticorruzione sono stati effettuati attraverso controlli trasversali sugli atti oggetto di estrazione casuale in base al vigente regolamento dei controlli interni, attraverso la richiesta di chiarimenti e/o di direttive di conformazione ai dirigenti competenti.

OBIETTIVI E TEMPI DI ATTUAZIONE: durante il corrente anno 2023 l'obiettivo è quello di portare a termine il processo di unificazione dei sistemi di controllo di regolarità amministrativa ed anticorruzione, realizzando l'integrazione dei detti sistemi di controllo.

36. Il Whistleblower: il dipendente che segnala illeciti.

1. Al fine di promuovere la cultura della legalità e della collaborazione con l'Amministrazione Provinciale e di combattere illeciti e irregolarità, il pubblico dipendente può segnalare comportamenti, rischi, reati, o irregolarità che comportino un danno all'interesse pubblico.

2. I soggetti ai quali affidare la competenza a ricevere ed esaminare le siffatte segnalazioni sono individuabili nel Responsabile della Prevenzione e nel Presidente dell'Ufficio dei Procedimenti Disciplinari. Il segnalante ha la facoltà di rimettere ad uno solo di questi organi o ad entrambi la denuncia del presunto illecito. Al Presidente dell'U.P.D., è affidato tra gli altri il compito di notificare senza indugio il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, qualora la segnalazione non riguardi direttamente il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

3. Le segnalazioni possono essere riservate o anonime. In ogni caso, la segnalazione deve essere precisa, sufficientemente qualificata e dettagliata affinché il Responsabile della Prevenzione della Corruzione o il Presidente dell'U.P.D., possano procedere alla relativa verifica con tempestività e facilità, senza ledere i diritti, anche della privacy, del soggetto segnalato. Invero, l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione, secondo quanto previsto al paragrafo 40 del presente Piano.

4. Ove nel corso dell'indagine dovessero emergere fatti certi costituenti reati, i soggetti destinatari della segnalazione provvedono ad inoltrare apposita denuncia all'Autorità Giudiziaria Competente.

5. La denuncia non può costituire oggetto di ostensione ai sensi degli artt. 22 e seg. della legge n. 241 del 1990.

37. Tutela del whistleblower

1. L'Ente è dotato di un sistema di informatico per l'acquisizione e la gestione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente, delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti come definiti dalla nuova versione dell'art. 54 bis, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i..

2. Ciascun dipendente può segnalare attraverso la piattaforma online "Segnalazione Condotte illecite – RPCT" - disponibile all'interno della Home page del sito istituzionale della Provincia, all'indirizzo web ivi indicato - eventuali condotte illecite verificatesi nell'ambito della propria attività lavorativa, secondo le modalità e le garanzie di seguito indicate:

- a) la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima;
- b) la segnalazione viene ricevuta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e gestita garantendo la confidenzialità del segnalante;
- c) la piattaforma permette il dialogo, anche in forma anonima, tra il segnalante e l'RPCT per richieste di chiarimenti o approfondimenti, senza quindi la necessità di fornire contatti personali;
- d) la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

3. Ciascun dipendente, può, altresì, effettuare segnalazioni anche direttamente all'ANAC, utilizzando il link "Segnalazioni Condotte illecite – ANAC", posto all'interno della Home Page del sito istituzionale della Provincia.

4. Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione provinciale.

5. Ai fini del punto 4, ciascun Dirigente deve prontamente dare comunicazione a collaboratori esterni e/o soggetti affidatari di appalti pubblici di competenza del proprio Settore/servizio, circa l'esistenza delle piattaforme di cui ai punti 2 e 3 del presente paragrafo, quali canali per le segnalazioni di illeciti.

6. Per ogni altro aspetto, si rimanda al contenuto della delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021, recante "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)".

38. Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 54 bis del D. Lgs. n. 165/2001, il pubblico dipendente che denuncia alla Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

2. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

3. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, direttamente e/o per il tramite delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nella Provincia di Barletta Andria Trani, deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'ANAC che informerà il Dipartimento della funzione pubblica o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

4. Le tutele di cui al citato art. 54 bis non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque negli ulteriori casi previsti al co. 9 del citato art. 54 bis.

5. Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui all'art. 54 bis del D. Lgs. n. 165/2001, per dipendente pubblico si intende il dipendente della Provincia di Barletta Andria Trani, i lavoratori ed i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica, ovvero i lavoratori che collaborano a qualsiasi titolo con l'Amministrazione provinciale.

5. Il medesimo dipendente, il quale ritiene di aver subito una discriminazione, può agire in giudizio nei confronti sia del dipendente, che ha operato la discriminazione, sia dell'Amministrazione per ottenere:

- a) un provvedimento giudiziale d'urgenza, finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente;
- b) l'annullamento davanti al T.A.R. dell'eventuale provvedimento amministrativo illegittimo e/o, se del caso, la sua disapplicazione da parte del Tribunale del Lavoro e la condanna nel merito per le controversie in cui è parte il c.d. personale contrattualizzato;
- c) il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

39. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

1. Ai fini dell'emersione di fatti di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi si intende coinvolgere l'utenza ed ascoltare la cittadinanza mediante le giornate della trasparenza e la casella di posta elettronica s.generale@provincia.bt.it. L'utenza e la cittadinanza possono individuare lo strumento ritenuto opportuno per effettuare, in forma non anonima, comunicazioni finalizzate all'emersione di fenomeni corruttivi.

2. La segnalazione di illeciti deve contenere:

- la descrizione dettagliata della violazione commessa;
- le persone coinvolte;
- eventuali evidenze;
- il nominativo e i contatti del segnalante.

3. Quanto emerso o raccolto dall'attività di partecipazione viene sottoposto ad una preventiva verifica da parte del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza per la valutazione della veridicità e rilevanza dei fatti oggetto di segnalazione ed alle conseguenti azioni.

4. I cittadini che inoltrino segnalazioni dovranno rilasciare apposita dichiarazione di autorizzazione al trattamento dei dati personali a norma del codice sulla privacy.

STATO DI ATTUAZIONE DELLA MISURA: Durante l'anno 2023 non sono pervenute segnalazioni whistleblower.

PARTE IX

SINERGIE E COLLABORAZIONI

Misure di prevenzione del riciclaggio e contrasto della corruzione

40. Il Gestore delle Segnalazioni antiriciclaggio

1. Il rispetto della normativa comunitaria e nazionale delle norme in materia di antiriciclaggio, costituisce strumento utile e funzionale rispetto alla prevenzione della corruzione, in una logica di continuità esistente fra i presidi anticorruzione e antiriciclaggio in attuazione di quanto previsto al paragrafo 7, del presente Piano.

2. A tal fine, con decreto Presidenziale n. 42 del 12.12.2019, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, è stato nominato quale Gestore delle Segnalazioni antiriciclaggio della Provincia di Barletta Andria Trani (Gestore), con l'attribuzione delle funzioni di cui al Decreto Legislativo n. 231/2007 e s.m.i. ed al D.M. del Ministero degli Interni del 25 Settembre 2015.

3. Al soggetto Gestore delle Segnalazioni Antiriciclaggio sono attribuiti i seguenti compiti e funzioni:

- a) valuta tempestivamente la segnalazione, che deve contenere tutti gli elementi e la documentazione utile a rilevare la fondatezza e la effettiva rilevanza della stessa;
- b) inoltra all'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (UIF) presso la Banca d'Italia la segnalazione dell'operazione ritenuta "a rischio", nel rispetto delle istruzioni sui dati e le informazioni da inserire nelle segnalazioni di operazioni sospette impartite dall'UIF stessa;
- c) assicura che il trattamento dei dati acquisiti nell'adempimento dei predetti obblighi avvenga per i soli scopi e per le attività da esso previsti nel rispetto delle prescrizioni e delle garanzie stabilite dal Codice in materia di protezione dei dati personali e dal Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati Personali (RGPD - Regolamento UE 679/2016);
- d) garantisce lo svolgimento di programmi permanenti di formazione.

41. Nomina incaricati

1. In conformità alla vigente normativa in tema di antiriciclaggio ed al fine di garantire l'interazione tra presidi anticorruzione e presidi antiriciclaggio, i Dirigenti della Provincia Bat sono individuati quali "Incaricati" nell'ambito del sistema antiriciclaggio dell'Ente.

2. Gli incaricati, come individuati al punto 1, vigilano sulle azioni dei loro settori/servizi e segnalano al Gestore operazioni che, secondo una valutazione che assommi tanto elementi soggettivi quanto oggettivi, evidenziano elementi di anomalia ai fini del riciclaggio di denaro, in ragione dei criteri di

anomalia indicati nel D.M. del 25 settembre 2015 e nelle Linee guida UIF- Banca di Italia, nonché in ogni altro successivo aggiornamento.

42. Struttura di supporto al Gestore delle Segnalazioni antiriciclaggio

1. Il Gestore delle Segnalazioni antiriciclaggio, si avvale nell'espletamento dei compiti e delle funzioni attribuite ex lege dell'ausilio della struttura di supporto all'uopo nominata, cui sono attribuiti i seguenti compiti:

- a) svolge attività istruttoria, verificando che la segnalazione contenga tutti gli elementi e la documentazione utile a rilevare la fondatezza e la effettiva rilevanza della stessa, sulla base di una compiuta valutazione degli elementi oggettivi e soggettivi acquisiti nell'ambito dell'attività istituzionale svolta, anche alla luce degli indicatori di anomalia riportati all'interno del richiamato D.M. del 25 settembre 2015 nonché delle Linee Guida UIF – Banca d'Italia del 23 maggio 2018;
- b) assicura che il trattamento dei dati acquisiti nell'adempimento dei predetti obblighi avvenga per i soli scopi e per le attività da esso previsti nel rispetto delle prescrizioni e delle garanzie stabilite dal Codice in materia di protezione dei dati personali e dal Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati Personali (RGPD - Regolamento UE 679/2016);
- c) svolge attività di integrazione dei processi antiriciclaggio con le misure anticorruzione, al fine di inserire nell'ambito del PTPCT 2023 – 2025 una disciplina e misure specifiche antiriciclaggio, nell'ambito di quelle già ivi previste;
- d) presta attività di supporto nell'organizzazione e nello svolgimento di programmi permanenti di formazione.

43 Procedimento di segnalazione

1. Il dipendente che ravvisa, secondo una valutazione prognostica successiva, l'esistenza di alcune situazioni di anomalia, avendo riguardo anche alle persone e parenti di soggetti politicamente esposti, le segnala entro 3 (tre) giorni lavorativi prontamente ed esclusivamente al Dirigente.

2. Con la segnalazione scritta, che deve seguire i principi della riservatezza, il dipendente indica gli elementi soggettivi ed oggettivi sulla base degli indicatori di anomalia di cui ai precedenti paragrafi, e indica le motivazioni della segnalazione.

3. Ricevuta la segnalazione dal dipendente, il Dirigente effettua una verifica di insieme sulla segnalazione e valutati gli elementi soggettivi ed oggettivi, procede a:

- a. Segnalare al soggetto Gestore, con procedura riservata, l'operazione sospetta, allegando la documentazione a supporto della segnalazione e le motivazioni di fatto che hanno legittimato la segnalazione al fine di consentire al Gestore di valutarne la fondatezza ai fini del successivo inoltro all'UIF. Il termine fissato entro il quale il Dirigente deve inoltrare la segnalazione è di 10 giorni lavorativi.
- b. Archiviare la segnalazione, dando comunque notizia al Gestore Antiriciclaggio ed RPCT dell'avvenuta archiviazione entro 20 (venti) giorni lavorativi.

4. Al dipendente segnalante si applicano le tutele del "whistleblowing" indicate nell'ambito della l.179/2017. A tal fine, il Dirigente e/o il dipendente, può segnalare al Gestore l'operazione sospetta attraverso il sistema informatico di segnalazione "whistleblowing" in uso presso l'Ente.

44. Formazione in tema di antiriciclaggio

1. Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza ed il Servizio Personale, nell'ambito delle misure di cui al paragrafo 26 del presente Piano, assicurano la formazione antiriciclaggio a beneficio di tutti i dipendenti che svolgono compiti amministrativi nell'ambito di rapporti intrattenuti con soggetti giuridici esterni, imprenditori o quant'altri abbiano rapporti con la

pubblica amministrazione, nell'ambito dei procedimenti a rischio di cui al comma 1, dell'art. 10, del d.lgs. n. 231/2007 e s.m.i., mappati all'interno del paragrafo 23 del presente Piano e di seguito indicati:

- a) procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;
- b) procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici;
- c) procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati.

2.A tal fine, i Dirigenti incaricati vigilano attentamente sulle attività dei loro Settori/Servizi, al fine di garantire il rispetto degli obblighi in tema di anticorruzione ed antiriciclaggio nelle Aree a rischio di cui al punto 1, ed all'uopo individuano i dipendenti maggiormente interessati ed a rischio corruzione/riciclaggio, da destinare ai percorsi di formazione che verranno attivati dall'Amministrazione, secondo quanto previsto dal presente Piano.

45.Dovere di riservatezza

1.Ai dipendenti della Pubblica Amministrazione, nel rispetto del Codice di Comportamento Integrativo approvato in attuazione del D.P.R. n. 62/2013, ed a chiunque ne sia comunque a conoscenza è fatto assoluto divieto di comunicare all'Azienda interessata o a terzi l'avvenuta segnalazione al proprio Dirigente, l'invio di ulteriori informazioni richieste dalla Uif o l'esistenza ovvero la probabilità di indagini o approfondimenti in materia di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo.

2.Il dovere di riservatezza opera nei confronti di tutti i soggetti tenuti al rispetto della normativa antiriciclaggio.

oooooooooooooooooooooooooooo

OBIETTIVI E TEMPI DI ATTUAZIONE: Durante il triennio 2023 – 2025, l'obiettivo è quello di garantire formazione in materia di antiriciclaggio.

PARTE X SEZIONE TRASPARENZA

46. Obiettivi

1. La promozione di maggiori livelli di Trasparenza costituisce obiettivo strategico dell'Amministrazione Provinciale, come specificato al paragrafo 6, del presente Piano.

2. L'attuazione degli obiettivi di cui al punto 1, è stata attuata durante l'anno 2022 attraverso il sistema software in uso che permette di visualizzare la cronologia delle richieste di pubblicazioni e di verificarne la relativa pubblicazione nel portale, mettendo a disposizione, tra l'altro, strumenti per la ricerca e di reporting utili per il monitoraggio da parte del RPCT. Attraverso questo sistema, inoltre, il RPCT può verificare il costante aggiornamento dei dati sul portale così da poter monitorare l'effettiva pubblicazione dei dati all'interno di Amministrazione Trasparente

3.La trasparenza rileva, altresì, come dimensione principale ai fini della determinazione degli standard di qualità dei servizi pubblici da adottare con le carte dei servizi ed in ottemperanza al Regolamento sui controlli interni approvato con Delibera di Consiglio Provinciale n. 63, del 27.12.2012.

47.Finalità e Performance

1.La presente Sezione, favorendo la partecipazione dei cittadini all'attività delle pubbliche amministrazioni è funzionale a:

- a. garantire l'accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse pubbliche;
- b. assicurare la conoscenza, da parte dei cittadini, delle attività e dei servizi resi dall'Amministrazione, delle loro caratteristiche quantitative e qualitative nonché delle loro modalità di espletamento e di erogazione;
- c. prevenire fenomeni corruttivi e promuovere lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità attraverso l'effettiva visibilità e comprensibilità dell'organizzazione amministrativa dell'Ente.
- d. sottoporre a controllo diffuso ogni fase del ciclo di gestione delle performance per consentirne il miglioramento.

2. Con riferimento alla lett. d) del precedente comma, gli obiettivi indicati nel presente Piano sono formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'Amministrazione, definita in via generale nel Piano delle Performance.

3. A tal fine, le attività svolte dall'Amministrazione Provinciale per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione del presente Piano saranno inserite nel Piano delle Performance integrando lo stesso mediante:

- a) una scheda contenente gli obiettivi affidati al Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- b) una scheda contenente gli obiettivi affidati, in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, ai Dirigenti ed al personale di Comparto dell'Ente, la cui realizzazione sarà oggetto di valutazione nell'ambito dei "Comportamenti Organizzativi".

3. Gli allegati al Piano delle Performance di cui alle lettere a) e b), del precedente punto, saranno revisionati in occasione dell'aggiornamento annuale del presente Piano.

PARTE XI ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI DELL'AMMINISTRAZIONE

48. Il Referente per la Trasparenza

1. Nello svolgimento delle attività di monitoraggio, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza è coadiuvato da un incaricato responsabile (referente per la trasparenza) che cura gli aspetti tecnico – informatici dei processi di pubblicazione e di aggiornamento del sito web istituzionale, individuato all'interno del Servizio E – Government.

2. Il referente per la trasparenza svolge, in particolare, i seguenti compiti:

- a) coordina e supporta dal punto di vista tecnologico, la predisposizione di piattaforme applicative per la pubblicazione di dati, informazioni e documenti nel formato aperto tale da consentirne il riutilizzo, la condivisione, l'elaborazione, anche a fini statistici, senza restrizione di uso e diffusione, ma con il solo obbligo di citazione della fonte e del rispetto dell'integrità degli stessi, secondo le vigenti previsioni normative e le deliberazioni A.NA.C.;
- b) attua e gestisce gli interventi tecnologici per lo sviluppo del portale istituzionale, al fine di garantire gli adempimenti in materia di trasparenza e integrità previsti dal presente Piano e secondo le priorità individuate dal RPCT;
- c) gestisce il sistema della posta elettronica certificata, informando il RPCT sullo stato di aggiornamento;
- d) promuove e gestisce i processi informatici di gestione documentale, ed in particolare, il sistema informatizzato di gestione dei provvedimenti amministrativi dell'Ente, informando il RPCT in ordine allo stato di avanzamento ed alle eventuali criticità emerse e relative inadempienze;

- e) promuove le tecnologie necessarie a garanzia del trattamento dei dati e delle informazioni secondo la normativa vigente, anche ai fini della definizione degli strumenti di monitoraggio della trasparenza e dell'integrità dell'attività amministrativa, secondo le priorità individuate dal RPCT;
- f) controlla e monitora che i dati previsti dall'articolo 1, comma 32, della legge 6 novembre 2012, n. 190 *“Informazioni sulle singole procedure”* siano pubblicati dai singoli Servizi dell'Ente secondo le specifiche tecniche fornite dall'A.NA.C. con propri atti deliberativi;
- g) cura entro il 31 gennaio di ogni anno, la trasmissione all'A.NA.C., secondo le modalità dalla stessa indicate, della comunicazione attestante l'avvenuto adempimento degli obblighi di cui al richiamato articolo 1, comma 32, della legge 6 novembre 2012, n. 190.

3. Nell'ambito dell'aggiornamento annuale del presente Piano, il RPCT può individuare ulteriori compiti e responsabilità funzionali, sulla base dei fabbisogni necessari all'attuazione dei diversi interventi di prevenzione del rischio e di trasparenza dell'attività amministrativa.

4. Il referente per la trasparenza, infine, su richiesta del RPCT, ovvero dell'Organismo Indipendente di Valutazione ovvero della struttura di controllo di gestione, provvede ad effettuare verifiche a campione circa l'osservanza degli obblighi di legge nelle materie di competenza di ciascun Servizio dell'Ente.

49. Ufficio per la trasparenza

1. L'Ufficio per la Trasparenza è costituito presso il Servizio Segreteria Generale che coadiuva unitamente al Referente per la Trasparenza ed ai referenti individuati per ogni singolo Servizio secondo il paragrafo 10 del presente Piano, l'RPCT per gli adempimenti in materia di Trasparenza amministrativa, di cui alla legge n. 190 del 2012 e s.m.i., al Decreto Legislativo n. 33 del 2013 e s.m.i., al Piano Nazionale Anticorruzione ed alle Delibere A.NA.C, ed in particolare, alle seguenti attività:

- a. gestione delle attività di competenza sin dalla programmazione generale dell'Ente;
- b. aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, Sezione Trasparenza;
- c. monitoraggio sull'attuazione delle misure di trasparenza individuate nel presente Piano da parte dei Servizi dell'Ente;
- d. attività istruttoria preordinata all'adempimento degli obblighi di trasparenza di cui al d.lgs. n. 33/2013 da parte di tutti i Settori dell'Ente;
- e. supporto all'Organismo Indipendente di Valutazione per l'attività di attestazione degli obblighi di trasparenza da parte dell'Ente;
- f. supporto alla struttura permanente anticorruzione e alla struttura di auditing di controllo per l'attività di rispettiva competenza;
- g. gestione delle istanze di accesso civico;
- h. collaborazione nelle attività di pianificazione, di programmazione e di controllo delle misure per la trasparenza.

50. Le attestazioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione

1. L'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza e pubblicazione rilasciata dall'OIV è finalizzata a certificare la veridicità e attendibilità delle informazioni riportate nella griglia di attestazione, trasmessa dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, riguardo all'assolvimento di ciascun obbligo di pubblicazione sul sito web dell'amministrazione (in apposita sezione *“Amministrazione trasparente”*) dei dati previsti dalle leggi vigenti, nonché dell'aggiornamento dei medesimi dati al momento dell'attestazione.

Per certificazione della veridicità, si intende la conformità tra quanto rilevato dall'OIV nella griglia di monitoraggio ed attestazione e quanto pubblicato sul sito istituzionale al momento dell'attestazione.

L'attestazione viene rilasciata con cadenza annuale e secondo le indicazioni diffuse dall'ANAC.

L'attestazione non esaurisce e non si sostituisce ad eventuali ulteriori verifiche che l'OIV può decidere di effettuare d'ufficio oppure a seguito delle segnalazioni interne del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza o delle segnalazioni pervenute dalla A.N.AC. o dai cittadini.

51. Compiti e Responsabilità dei Dirigenti

1.I Dirigenti, come individuati al paragrafo 15 del presente Piano, garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

2.I Dirigenti dei singoli Settori/Servizi dell'Ente sono individuati quali responsabili per:

- a. gli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione;
 - b. l'assicurazione della regolarità del flusso delle informazioni da rendere pubbliche;
 - c. la trasmissione dei dati, intendendo per trasmissione sia l'immissione dei dati nel sistema informatico che la confluenza dei dati al soggetto incaricato della pubblicazione, individuato all'interno di ciascun settore;
 - d. la pubblicazione dei dati, intendendo per pubblicazione anche la propedeutica attività istruttoria relativa al corretto incasellamento dei dati nelle diverse sottosezioni in cui si articola la sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente secondo le indicazioni fornite dal d.lgs. n. 33/2013 e dall'A.N.A.C.;
 - e. l'aggiornamento dei dati secondo le tempistiche dettate dal d.lgs. n. 33/2013 e s.m.i e dall'A.N.A.C.;
 - f. la garanzia dell'integrità, del regolare aggiornamento, della completezza, della tempestività, della semplicità di consultazione, della comprensibilità, dell'omogeneità, della facile accessibilità, e della conformità ai documenti originali nella disponibilità dell'Ente, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità delle informazioni pubblicate.
1. Ai sensi dell'art. 10, comma 1, del d.lgs. n. 33/13 e s.m.i., i Dirigenti sono responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati secondo le disposizioni di cui al d.lgs. n. 33/13 e s.m.i..
 2. I Dirigenti prima di procedere alla pubblicazione di dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) sul sito web istituzionale dell'Ente, verificano:
 - a) che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. n. 33/2013 e s.m.i. o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione;
 - b) che i dati e/o i documenti da pubblicare siano conformi alla vigente disciplina in tema di tutela dei dati personali nazionale e comunitaria (Reg. UE 2016/679);
 - c) che sia oscurato ogni dato personale secondo le indicazioni fornite dal garante per la Privacy.
 3. I Dirigenti assicurano la partecipazione del personale alle attività formative in materia di trasparenza e integrità nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti, secondo quanto previsto dall'art. 15, comma 5, del D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013. La violazione di tale previsione integra comportamento contrario ai doveri d'ufficio, secondo quanto previsto dall'art. 16, co. 1, del D.P.R. 62/13.

52. Risorse dedicate

1. Le risorse dedicate ai fini dell'attuazione del Programma della trasparenza della Provincia, sono individuate nelle seguenti:

- a. risorse umane: il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, il Referente per la trasparenza, la struttura di supporto al RPCT, i Dirigenti di settore/servizio, il personale individuato all'interno di ciascun settore come

referente/coordinatore per l'adempimento degli obblighi in materia di anticorruzione e trasparenza, l'Ufficio per la Trasparenza.

b. risorse strumentali: sistemi software.

PARTE XII

PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA

53. La Pubblicazione dei dati

1. Gli strumenti descritti nella presente Sezione sono realizzati attraverso la pubblicazione dei dati, delle notizie, delle informazioni, degli atti e dei provvedimenti, in conformità alle disposizioni legislative, sul sito www.provincia.bt.it.

2. I dati, le informazioni ed i documenti, oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del D.lgs. n. 33/2013, sono pubblicati per un periodo di 5 anni decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione e, comunque, fino a che gli atti pubblicati producano i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento di dati personali o previsti dall'A.N.A.C..

3. Decorso i termini di cui al punto 2, i relativi dati e documenti sono accessibili ai sensi dell'art. 5, del d.lgs. n. 33/13.

4. Mediante la pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi nel sito web dell'Ente si realizza il sistema fondamentale per il controllo diffuso a carattere sociale delle decisioni nelle materie sensibili alla corruzione e disciplinate dal presente Programma.

5. Per controllo a carattere sociale si intende quello che si realizza esclusivamente mediante l'attuazione dell'obbligo generale di pubblicazione e che risponde a mere richieste di conoscenza e trasparenza.

6. Per i fini di cui al presente Programma, è presente sul sito istituzionale dell'Ente la sezione dedicata "Amministrazione Trasparente", articolata secondo lo schema definito dal d.lgs. n. 33/13 e s.m.i., di facile accesso e consultazione, accessibili da qualsiasi utente direttamente dal sito istituzionale.

7. Gli obblighi di pubblicazione sono catalogati in Sezioni corrispondenti alle Sezioni del Sito Amministrazione Trasparente, così come previste dal richiamato d.Lgs. n. 33 del 2013 e s.m.i..

8. L'obiettivo è quello di sviluppare un costante miglioramento del portale istituzionale, garantendo lo sviluppo di ulteriori servizi per offrire ai cittadini l'accesso allo stesso in modo sempre più rapido ed efficiente.

54. Interventi organizzativi per la trasparenza

1. Gli interventi organizzativi richiesti, e già attivati in Ambito di Amministrazione Trasparente, sono strumentali e prevedono l'inserimento dei documenti e dei dati nell'apposita Sezione del Sito Istituzionale dell'Ente, in modalità decentrata.

2. I Dirigenti ed il personale dipendente autorizzato utilizzano specifiche credenziali loro assegnate per l'accesso e l'utilizzo degli strumenti di pubblicazione e per i successivi aggiornamenti e monitoraggio.

4. Nel processo di Trasparenza tutti i Settori dell'Ente sono individuati con un grado di coinvolgimento massimo.

Le procedure organizzative predisposte mirano a definire, secondo il principio di gradualità, un iter standardizzato ed informatizzato che porti alla pubblicazione dei dati previsti dalla normativa vigente, a cura dei diversi Settori, nei propri ambiti di competenza, secondo le linee di coordinamento dettate dall'Ufficio Trasparenza.

5. Al fine di garantire l'aggiornamento ed il monitoraggio degli adempimenti degli obblighi di pubblicazione, sarà obbligo del Servizio E-Government assicurare, tra gli interventi organizzativi,

supporto operativo e formazione a favore dei diversi Servizi, per quanto concerne le modalità di pubblicazione ed aggiornamento dei dati e delle informazioni oggetto di pubblicazione.

55.Standard di comunicazione - Qualità delle informazioni

1.E' in corso l'aggiornamento del portale istituzionale della Provincia con tutti i requisiti di accessibilità e navigabilità previsti dalla legge, anche con riferimento ad eventuali utenti disabili.

2. I principi cui è ispirata l'attività di realizzazione ed aggiornamento del portale istituzionale sono:

- a) -Identificazione visiva immediata del sito istituzionale appartenente all'Ente Provincia;
- b) -Rispondenza del sito web alle norme di legge in materia di accessibilità (Legge n. 4 del 9 gennaio 2004 recante "Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici").

3.I Dirigenti garantiscono la qualità dei dati e delle informazioni inserite nel sito istituzionale nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, e ne salvaguardano:

- a) l'integrità;
- b) l'aggiornamento;
- c) la completezza;
- d) la tempestività;
- e) la consultabilità;
- f) la comprensibilità;
- g) l'omogeneità;
- h) l'accessibilità.

4.I Dirigenti, inoltre, assicurano:

- a) la conformità ai documenti originali in possesso dell'Amministrazione;
- b) l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità (art. 6 del D.Lgs. n. 33 del 2013);
- c) il trattamento dei dati e delle informazioni oggetto di pubblicazione secondo modalità che ne consentono la indicizzazione e la rintracciabilità tramite motori di ricerca web ed il loro riutilizzo ai sensi dell'art. 7, del d.lgs. n. 33/13, nel rispetto dei principi sul trattamento dei dati personali;

5.I Dirigenti, in particolare, assicurano che i documenti e gli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria siano pubblicati:

- a. in forma chiara e semplice, in modo da essere facilmente comprensibili;
- b. in forma completa del loro contenuto e degli allegati costituenti parte integrante e sostanziale dell'atto;
- c. in forma comprensiva dell'indicazione della loro provenienza, e previa attestazione di conformità all'originale in possesso dell'Amministrazione;
- d. in forma tempestiva e non oltre tre giorni dalla loro efficacia;
- e. per un arco temporale di almeno cinque anni, decorrenti dal mese di gennaio dell'anno successivo a quello dal quale inizia l'obbligo di pubblicazione: nel caso di atti la cui efficacia è superiore ai cinque anni, la pubblicazione termina con la data di efficacia; inoltre, allo scadere del termine previsto, tali atti sono comunque custoditi e consultabili all'interno di distinte sezioni di archivio;
- f. in dimensione di tipo aperto (art. 68 del Codice dell'Amministrazione Digitale, di cui al D.Lgs. n. 82 del 2005), e saranno riutilizzabili ai sensi del D.Lgs. n. 196 del 2003, senza restrizioni se non quelle conseguenti all'obbligo di riportare la fonte e garantirne l'integrità.

7.Ulteriore obiettivo dell'Ente è realizzare il collegamento ipertestuale alle banche dati di cui all'Allegato B del D.lgs n. 33/2013 ai sensi e per gli effetti di cui all' art. 9-bis del D.lgs n. 33/2013, a cura del Servizio E – Gouvernement.

8. Per quanto concerne, invece, i contenuti minimi che devono essere presenti nei siti delle P.A., si stanno seguendo le Linee guida per i siti web delle Pubbliche Amministrazioni contenute nell'art. 4, della Direttiva 26 Novembre 2009, n. 8, del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione.

56. Individuazione ed integrazione dati da pubblicare

1. Sul portale istituzionale sono presenti i dati la cui pubblicazione è resa obbligatoria dalla normativa vigente. L'obiettivo è quello di procedere ad un costante aggiornamento ed integrazione dei dati già pubblicati, raccogliendoli con criteri di omogeneità nella Sezione "Amministrazione Trasparente" nonché nelle relative sottosezioni di primo e secondo livello, articolate secondo la tabella 1, in allegato al d.lgs n. 33/13 e s.m.i., recante la "Struttura delle informazioni sui siti istituzionali".

2. I dati e le informazioni oggetto di pubblicazione sono quelli riportati nell'allegato al presente Piano, contenente l'elenco degli obblighi di pubblicazione, con l'indicazione dei Dirigenti/Settori - Servizi competenti, responsabili dell'elaborazione, della trasmissione e della pubblicazione dei dati, nonché il termine di scadenza per la pubblicazione e quello per l'aggiornamento dei dati.

3. L'obiettivo dell'Ente è quello di garantire la "usabilità" dei dati, curando la qualità della pubblicazione affinché i cittadini e gli stakeholder possano accedere in modo agevole alle informazioni e ne possano comprendere il contenuto. Si vuole così consentire l'immediata individuazione e consultazione, al fine di arricchire nel tempo la quantità di informazioni a disposizione del cittadino nonché la conoscenza dei molteplici aspetti dell'attività svolta dall'Ente Provincia.

4. L'Amministrazione garantisce la pubblicazione di dati completi, accurati, comprensibili, aggiornati, tempestivi e pubblicati in formato aperto, al fine di raggiungere il numero più ampio di cittadini e di stakeholder e si adopera per favorire l'accesso ai dati anche a soggetti che non utilizzano le tecnologie informatiche, individuando nel rispetto del principio di uguaglianza e di non discriminazione, misure e strumenti di comunicazione adeguati.

57. Dati ulteriori

1. Durante l'anno 2023 si provvederà:

- a) ad aggiornare il sito e ad implementare la sottosezione denominata "Accesso Civico" con l'obiettivo di rendere facilmente fruibili ed accessibili all'utenza esterna le informazioni concernenti le modalità di esercizio del diritto di accesso civico e generalizzato, di cui al paragrafo 64, del presente Piano nonché di garantire l'aggiornamento e l'accessibilità al Registro degli accessi della Provincia;
- b) a definire una sezione ad hoc relativa alla gestione dei fondi PNRR.

PARTE XIII

PROGRAMMAZIONE ATTIVITÀ ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA TRIENNIO 2023 - 2025

58. Misure integrative, tempi e stato di attuazione

L'attuazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità avverrà nel corso del triennio 2023 – 2025, con l'adozione e/o implementazione delle misure integrative, di seguito indicate:

| |
|--------------------------|
| MISURE SPECIFICHE |
|--------------------------|

| Misura | Indicatori di misurazione | Target di risultato | Tempi di attuazione | Settore/Servizio Responsabile |
|--|---|---------------------|---------------------|---|
| 1. “INTEGRAZIONE DEI SISTEMI DI RISK MANAGEMENT PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE CON I SISTEMI DI PIANIFICAZIONE, PROGRAMMAZIONE, VALUTAZIONE, CONTROLLO INTERNO DELLA PROVINCIA | Nomina struttura interna di supporto all’RPCT e di auditing interno al fine di unificare i sistemi di controllo di regolarità amministrativa ed anticorruzione, realizzando l’integrazione dei detti sistemi di controllo. | ON/OFF | 31.12.2023 | Servizio Segreteria Generale |
| 2. DIGITALIZZAZIONE ED INFORMATIZZAZIONE DELL’ENTE QUALE MISURA DI CONTROLLO E TRACCIABILITA’ DEI PROCESSI DA PARTE DELL’RPCT | Mappatura dei processi informatici gestiti da ciascun settore/servizi e dei processi da digitalizzare, al fine di attuare una revisione dei processi gestiti digitalizzando gli stessi tramite flussi informatici su speciali piattaforme. | ON/OFF | 31.12.23 | Tutti i Settori/Servizio E - Government |
| 3. AGGIORNAMENTO SCHEDE DI MAPPATURA DEI PROCESSI ED EVENTI RISCHIOSI | Inserimento nelle matrici di mappatura dei settori/Servizi della voce “motivazioni” dove i responsabili delle unità organizzative devono inserire le motivazioni a corredo delle valutazioni espresse, in modo da poterne verificare l’adeguatezza e/o richiedere chiarimenti in sede di controllo. | ON/OFF | 31-dic-22 | Tutti i Settori/Servizi Servizio Segreteria Generale – Struttura di Supporto RPCT |

| | | | | |
|--|--|---------------|------------------|--------------------------------|
| <p>4. TRASPARENZA NEI CONFRONTI DELLA SOCIETA' CIVILE</p> | <p>Publicazione sul sito istituzionale all'interno di apposita sottosezione di "Amministrazione Trasparente/Dati Ulteriori/Gestione fondi PNRR" dell'elenco delle procedure di appalti, incarichi ed altre procedure che abbiano visto l'utilizzo dei fondi PNRR, con indicazione dell'oggetto, degli importi e del soggetto aggiudicatario e/o affidatario.</p> | <p>ON/OFF</p> | <p>31-dic-23</p> | <p>Tutti i Settori/Servizi</p> |
|--|--|---------------|------------------|--------------------------------|

59. Ulteriori iniziative per la trasparenza e l'integrità

1. Al fine di garantire il sostanziale rispetto dei principi di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, i controlli a campione sulle determinazioni che prevedano impegno di spesa o che, comunque, incidano in materia di affidamento di incarichi, prestazioni di servizi, forniture o acquisizione di beni, potranno essere effettuati prevedendo l'estrazione mensile di un numero maggiore di tale tipologia di atti rispetto a quello previsto dal vigente Regolamento sui controlli o attraverso controllo discrezionale sui singoli atti da parte del RPCT/Segretario Generale.

2. Detto controllo, in conformità con quanto previsto dal predetto regolamento, viene svolto sotto la Direzione del Segretario Generale, ad opera della struttura preposta al controllo, che potrà chiedere approfondimenti, modifiche o integrazioni sia degli atti che delle procedure seguite.

3. Ai fini del presente paragrafo, nell'ambito dell'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa e contabile e di controlli anticorruzione di cui al paragrafo 35 del presente Piano, la struttura all'uopo preposta verifica mediante controllo diretto sul sito web istituzionale l'effettiva pubblicazione dei dati e delle informazioni oggetto di attestazione in ordine alla avvenuta pubblicazione da parte del dirigente competente.

60. Le principali novità

1. Il presente Programma potenzia, i meccanismi di monitoraggio, vigilanza e controllo sul corretto adempimento degli obblighi di trasparenza in capo ai Dirigenti responsabili ed, in conformità alle recenti novità legislative, introduce misure integrative per la trasparenza.

2. Il sito istituzionale dell'Ente sarà, in ogni caso, oggetto di ulteriore revisione ed aggiornamento a conclusione del processo di definizione della nuova macrostruttura della Provincia, teso all'individuazione dei beni e delle risorse finanziarie, umane, strumentali e organizzative connesse alla riorganizzazione dell'Ente.

PARTE XIV IL DIRITTO DI ACCESSO

61. Accesso civico e accesso generalizzato

1. Gli obblighi di pubblicazione di dati ed informazioni posti dalla normativa vigente in capo all'Amministrazione, comportano il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nel caso in cui sia stata omessa la loro pubblicazione (cd. accesso civico, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 33/13 e s.m.i.).
2. Nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall'art. 5 - bis, d.lgs. n. 33/13, chiunque ha il diritto di accedere ai dati ed ai documenti detenuti dalla Provincia, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione (cd. accesso generalizzato, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 33/13 e s.m.i.).
3. La richiesta di accesso civico e di accesso generalizzato di cui ai commi precedenti non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla limitazione soggettiva del richiedente; non deve essere motivata, è gratuita, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall'Amministrazione per la riproduzione su supporti materiali, e va presentata secondo le modalità di cui all'art. 5, co. 3 e segg. del d.lgs. n. 33/13 e s.m.i., nonché secondo quanto disciplinato da apposito regolamento interno in materia di accesso.
4. Quanto alla limitazione oggettiva delle richieste di accesso di cui ai commi 1 e 2, si rinvia alle disposizioni di cui all'art. 5 bis, del d.lgs. n. 33/13 e s.m.i., alle indicazioni fornite dall'A.n.a.c. con propri provvedimenti.
5. Restano ferme le diverse forme di accesso degli interessati previste dal Capo V della legge 7 agosto 1990, n. 241.

62. Responsabili per l'accesso civico

1. La richiesta di accesso civico ai sensi dell'art. 5, commi 1, del d.lgs. n. 33/13 e s.m.i., nonché di accesso generalizzato di cui al comma 2, dell'art. 5, cit, vanno presentate al Dirigente del Settore competente.
2. Nel caso in cui le istanze di cui al punto 1 siano presentate al RPCT, lo stesso, le assegna ai singoli Settori/Servizi che detengono i dati e le informazioni per l'istruttoria e le risposte ai richiedenti.
3. Le richieste di cui ai punti 1 e 2, devono identificare i dati, le informazioni o i documenti richiesti.
4. In caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro i termini da parte dei dirigenti responsabili dell'Ente, l'interessato può presentare una richiesta di riesame della propria istanza di accesso civico al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il quale decide con provvedimento motivato con le modalità previste dall'art. 5, c. 7, del D.Lgs.33/13.
5. Nell'ipotesi di istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato nel caso in cui le stesse riguardano profili attinenti alla protezione dei dati personali, decide sull'istanza l' RPCT, previo parere al Garante per la protezione dei dati personali (art. 5, co. 7, del d.lgs. 33/2013). In questi casi il RPCT si può avvalere, se ritenuto necessario, del supporto del RDP/DPO nell'ambito di un rapporto di proficua collaborazione interna e in funzione consultiva.
6. Ai fini di quanto previsto nel presente paragrafo, l'Amministrazione rende noto nella sezione "Amministrazione Trasparente", "Altri Contenuti/Accesso Civico", del sito web istituzionale gli indirizzi, anche di posta elettronica ordinaria e certificata del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, e dei diversi settori e servizi dell'Ente, cui il cittadino possa rivolgersi per trasmettere le istanze di accesso nonché la modulistica scaricabile per effettuare la richiesta.

63. Registro degli accessi

1. E' istituito e conservato presso il Servizio Segreteria Generale, il "registro degli accessi" il quale contiene l'elenco delle richieste di accesso presentate nei confronti di tutti i Settori e Servizi dell'ente, con l'indicazione dell'oggetto, della data e del relativo esito con la data di decisione.

2. Per “richieste di accesso” di cui al punto 1, si intendono quelle presentate per tutte le tipologie di accesso previste dalla legge quali l’accesso civico, l’accesso generalizzato e l’accesso ai sensi dell’art. 22 della legge n. 241/90.

3. Il registro degli accessi è aggiornato annualmente - con l’indicazione delle diverse tipologie di accesso (accesso generalizzato, accesso civico e accesso ex. l. 241/1990) - e pubblicato nella sezione “Amministrazione Trasparente”, “Altri Contenuti/Accesso Civico”, del sito web istituzionale dell’Ente.

4. Ciascun Settore o Servizio trasmette al Servizio Segreteria Generale le richieste di accesso pervenute nonché i dati e le informazioni di cui al comma 1, al fine dell’aggiornamento e della pubblicazione del registro degli accessi.

64. Controlli e responsabilità

1. Il Responsabile della Corruzione e della Trasparenza può chiedere ai Settori ed ai Servizi informazioni sull’esito delle istanze di cui al punto 1, del paragrafo 62 del presente Piano, e effettua il monitoraggio di cui al paragrafo 49 del presente Piano sul corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. n. 33/13 e s.m.i. da parte dei Dirigenti anche avvalendosi dei dati e delle informazioni contenuti nel registro degli accessi.

2. Nel caso in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. n. 33/13 e s.m.i., il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza attiva la procedura di cui al paragrafo 70, del presente Piano.

3. I Dirigenti di ciascun settore e/o servizio e il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, controllano ed assicurano la regolare attuazione dell’accesso civico e generalizzato sulla base di quanto stabilito dal d.lgs. n. 33/13 e s.m.i., dalle indicazioni dell’A.n.a.c., nonché da quanto disciplinato con apposito regolamento interno in materia di accesso.

4. Nei casi di rifiuto, differimento o limitazione del diritto di accesso civico e generalizzato al di fuori delle ipotesi previste dall’art. 5 bis del d.lgs. n. 33/13 e s.m.i. si rinvia a quanto stabilito al paragrafo 62, del presente Piano.

65. Esito degli accessi civici per l’anno 2022

A seguito dell’attività di monitoraggio svolta, nel corso dell’anno 2022, è pervenuta n. 1 richiesta di accesso generalizzato ai sensi dell’art. 5, commi 1 e 2, del D.lgs. n. 33/2013, come novellato dal D.Lgs. 97/2016.

SEZIONE III

PARTE XV

PIANO DI MONITORAGGIO ANNUALE

66. Il Processo di prevenzione e contrasto della corruzione: Monitoraggio e riesame delle singole misure.

1. Il processo di prevenzione e contrasto della corruzione di cui al presente Piano è articolato nelle seguenti fasi:

- a) analisi del contesto, sia interno che esterno all’ente di riferimento;
- b) valutazione del rischio di corruzione;
- c) trattamento del rischio, mediante l’individuazione e la programmazione delle misure di contenimento e contrasto;

d) fase del “monitoraggio” e del “riesame” delle singole misure e del sistema nel suo complesso.

2.La fase del monitoraggio e del riesame del sistema anticorruzione della Provincia è svolta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

3.L'attività di monitoraggio è finalizzata alla verifica dell'osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nel PTPCT da parte dei Settori e delle singole unità organizzative in cui si articola l'amministrazione provinciale.

4. L'RPCT svolge in autonomia il monitoraggio di cui al presente paragrafo, supportato dalla struttura permanente di supporto di cui al paragrafo 10, incardinata presso il Servizio Segreteria Generale.

5. A tal fine, i dirigenti e il personale dipendente sono tenuti a collaborare con il RPCT, fornendo ogni informazione che lo stesso ritenga utile

67.Processi e attività di monitoraggio

1.L'attività di monitoraggio riguarda ogni attività e processo analizzati nel PTPCT. Pertanto, sono soggette a monitoraggio periodico tutte le misure programmate all'interno del presente Piano, sia a “carattere generale” e sia a “carattere speciale”.

2.Il monitoraggio ha per oggetto sia l'attuazione delle misure sia l'idoneità delle misure di trattamento del rischio adottate dal PTPCT.

68.Periodicità delle verifiche

1.Il responsabile della prevenzione della corruzione e per la Trasparenza organizza e dirige il monitoraggio del presente Piano.

2. L'RPCT con il supporto della struttura di cui al paragrafo 10 del presente Piano, svolge il monitoraggio con cadenza almeno semestrale, a partire dalla data di adozione dello stesso Piano.

3. Ad esito dell'attività di monitoraggio l'RPCT redige un verbale, depositato agli atti del Servizio e numerato cronologicamente.

4.L'RPCT può sempre disporre ulteriori verifiche nel corso dell'esercizio.

69. Modalità di svolgimento della verifica in materia di trasparenza

1.I Dirigenti dei singoli Settori dovranno, entro il 15 gennaio di ciascun anno - e comunque in occasione delle scadenze previste dall'ANAC per le attestazioni dell'OIV sulla trasparenza - provvedere a redigere e a trasmettere al RPCT e all'OIV le griglie di attestazione in ordine corretto assolvimento degli obblighi previsti dal D.lgs. n. 33/13 e s.m.i., relative all'anno precedente, allegate al Presente PTPCT.

2.L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) utilizzerà le informazioni ed i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza, rinvenienti dalle griglie trasmesse, ai fini della misurazione

e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale dei responsabili della trasparenza e dei dirigenti dei singoli settori.

3. Per ogni informazione pubblicata verrà, altresì, verificata, a cura dei referenti individuati per ciascun Settore/Servizio:

- a. la qualità;
- b. l'integrità;
- c. la completezza;
- d. la tempestività;
- e. la semplicità di consultazione;
- f. la comprensibilità;
- g. l'omogeneità;
- h. la facile accessibilità;
- i. la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione;
- j. la presenza dell'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità.

4. Nell'ipotesi in cui l'RPCT nell'ambito dell'attività di monitoraggio riscontri l'omessa pubblicazione o la pubblicazione parziale di dati ed informazioni ovvero riscontri la non conformità dei dati pubblicati agli standard definiti di pubblicazione, attiva la procedura di cui al paragrafo 70 del presente Piano.

70. MISURA TRASPARENZA: Attività di controllo e monitoraggio del RPCT

1. Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza controlla, monitora e verifica, con il supporto della struttura tecnica permanente di cui al paragrafo 11 del presente Piano, l'adempimento, da parte dei dirigenti dei singoli servizi, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

2. Il RPCT verifica, altresì, la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché la qualità delle informazioni secondo gli standard normativamente previsti, di cui al precedente paragrafo.

3. A tal fine, l'RPCT può esercitare poteri ispettivi mediante richiesta di dati ed informazioni oggetto di pubblicazione da parte del Servizio competente e non presenti sul sito, oppure non risultanti completi ed aggiornati secondo la normativa vigente.

4. Accertata l'inadempienza di cui al punto 3, il RPCT dispone che il Dirigente del Settore/Servizio competente proceda entro un termine di 30 (trenta) giorni alla pubblicazione e/o all'aggiornamento dei dati e delle informazioni di cui alla normativa vigente ovvero alla rimozione di dati ed informazioni contrastanti con il presente Piano e con le regole sulla trasparenza.

5. Nel caso in cui il Dirigente competente non ottemperi entro il termine di cui al comma 4, il RPCT segnala tale inadempienza all'Ufficio Procedimenti Disciplinari ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare a carico del

Dirigente tenuto alla trasmissione e/o pubblicazione delle informazioni, nonché all'Organismo Indipendente di Valutazione, ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

6. Il Dirigente del Servizio competente non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui al presente paragrafo se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

7. Il RPCT provvede all'adozione di ulteriori misure e iniziative di promozione della trasparenza, da parte dei diversi Settori/Servizi dell'Ente, e controlla ed assicura la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dai paragrafi 62 e segg. del presente Piano.

8. Ai fini dell'attività di monitoraggio di cui al presente articolo, l'RPCT si avvale, altresì, dei sistemi software ad hoc secondo quanto previsto nel presente Piano.

71. Modalità di svolgimento della verifica in materia di anticorruzione

1.L'RPCT, svolge attività di monitoraggio e vigilanza circa l'osservanza delle misure anticorruzione attraverso il contenuto delle informazioni trasmesse da ciascun Settore, in occasione dei report di cui al paragrafo 15, punto 5, del presente Piano.

2. A tal fine, i dati raccolti in occasione dei suddetti report saranno elaborati a cura del Servizio Segreteria Generale, "incrociando" i dati con gli esiti dell'attività di auditing interno.

3. Ai fini del presente monitoraggio, l'RPCT si avvale, altresì, di note e di riscontri diretti da parte dei Dirigenti in ordine al rispetto delle singole misure individuate all'interno del presente Piano.

4. A tal fine, l'RPCT può esercitare poteri ispettivi mediante richiesta di dati ed informazioni

5. Nel caso in cui l'RPCT accerti inadempienze di cui alle misure anticorruzione, dispone che il Dirigente del Servizio competente proceda entro un termine di 30 (trenta), provveda ad uniformarsi alle indicazioni ricevute

6. Nel caso in cui il Dirigente competente non ottemperi entro il termine di cui al comma 4, il RPCT segnala tale inadempienza all'Ufficio Procedimenti Disciplinari ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare a carico del

Dirigente, ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

7.Il Dirigente del Servizio competente non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui al presente paragrafo se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

72. Strumenti di verifica dell'efficacia delle iniziative e nuove misure

1.La verifica dell'efficacia delle iniziative previste nel presente Piano è effettuata dal RPCT, nell'ottica di:

- a) monitorare gli strumenti di trasparenza/iniziativa adottati al fine di favorire la diffusione della cultura della trasparenza, della legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità e pianificazione di ulteriori strumenti di trasparenza-anticorruzione/iniziativa da adottare;
- b) monitorare lo stato di attuazione degli obblighi in materia di anticorruzione e trasparenza da parte dei diversi Servizi dell'Ente;
- c) verificare il raggiungimento degli obiettivi stabiliti, con particolare attenzione agli outcome ed ai risultati desiderati, e l'attuazione delle previsioni del Piano.
- r) A tal fine, l'RPCT, convoca periodicamente tavoli di monitoraggio

73. Meccanismo di controllo e monitoraggio

1.L'RPCT con il supporto della struttura interna, svolge il controllo dell'effettiva attuazione del presente Piano, provvedendo a predisporre specifiche segnalazioni nei casi verificati di omesso o ritardato adempimento.

2.Il controllo verrà attuato:

- a. in combinazione con il Sistema dei Controlli Interni di cui al Regolamento Provinciale approvato con Deliberazione di Consiglio n. 63 del 27.12.12;
- b. in combinazione con le azioni di monitoraggio in materia di anticorruzione previste dal presente Piano, ed in particolare, con la trasmissione da parte di ciascun settore dei report di cui all'art. 15, punto 5, del presente Piano;
- c. in combinazione con l'elaborazione del report di cui al paragrafo 71 del presente Piano, da trasmettere al RPCT, in ordine allo stato di attuazione delle misure in materia di trasparenza, oltre ad un compiuto monitoraggio sull'adempimento da parte dei singoli Settori degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- d. con il supporto tecnico/informatico del Servizio E- Government per la verifica della data di pubblicazione e dell'aggiornamento delle informazioni pubblicate nonché attraverso l'ausilio dei software applicativi di cui al paragrafo 71;

e. attraverso il monitoraggio del diritto di accesso civico e generalizzato di cui al paragrafo 64 del presente Piano.

3. Al fine di monitorare le misure, saranno utilizzati gli indicatori di monitoraggio di seguito indicati:

| MISURA | INDICATORI |
|--|--|
| Misure di controllo | Numero determinazioni dirigenziali controllate / numero determinazioni dirigenziali adottate |
| Misure di trasparenza | Pubblicazione completa e aggiornata (indicatore on/off) |
| Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento | n.giornate formative svolte/n. giornate formative programmate |
| Misure di regolamentazione | Adozione elenchi operatori economici (indicatore on/off) |
| Misure di semplificazione | Presenza o meno di documentazione o disposizioni che semplifichino i processi (indicatore on/off) |
| Misure di formazione | n. dipendenti partecipanti/ n. dipendenti totali |
| Misure di gestione del pantouflage | Numero di dichiarazioni di impegno al rispetto del pantouflage acquisite rispetto al totale dei dipendenti cessati |

4. Tali indicatori – che potranno essere oggetto di modifica e/o integrazione nel corso dei successivi anni - saranno raffrontati nell'arco del triennio al fine di verificare l'idoneità e l'efficienza delle misure.

74. Profili di responsabilità

1. Il mancato rispetto degli obblighi di cui al presente Piano costituiscono:

- a. elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale;
- b. eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'Amministrazione;
- c. oggetto di valutazione ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei Dirigenti e del RPCT;
- d. elemento di valutazione della responsabilità disciplinare secondo le previsioni di cui al Codice di Comportamento Integrativo allegato al presente Piano.

2. Le ipotesi sanzionate di inadempimento sono quelle relative agli obblighi di pubblicazione di cui al decreto trasparenza sono quelle di cui all'art. 47 del d.lgs. 33/13 e s.m.i..



Provincia di Barletta Andria Trani

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione: *Struttura organizzativa*

Ai sensi dell'art. 5 del Regolamento sul funzionamento degli uffici e dei servizi della Provincia approvato con delibera di Giunta Provinciale n. 32 del 18.12.2009, le unità organizzative di massimo livello all'interno dell'Ente sono denominate Settori, le quali assicurano l'esercizio organico e integrato di funzioni. Ai settori sono attribuiti compiti finali concernenti materie omogenee, ivi compresi quelli di indirizzo e di coordinamento delle unità operative, quelli di organizzazione e di gestione delle risorse strumentali, finanziarie ed umane ad essi attribuite.

L'articolazione interna cd "microstruttura" di ciascun settore, costituisce razionale ed efficace strumento di gestione ed è dinamicamente definita ed autonomamente determinata dal responsabile. In particolare, il Dirigente può individuare all'interno del Settore di sua competenza, unità organizzative di secondo livello denominate "Servizi", i quali costituiscono suddivisioni interne al settore definite in ragione degli obiettivi, dei programmi di attività e delle risorse disponibili.

All'interno dell'Ente sono previste figure dirigenziali cui è assegnata la responsabilità di uno o più settori/servizi e posizioni organizzative le quali costituiscono un livello di coordinamento intermedio dell'Ente, alle quali viene assegnato il coordinamento di uno o più servizi.

Con deliberazioni di Presidente n. 12 del 17.02.2022, n. 19 del 14/03/2022 e n. 23 del 29.04.2022 si è proceduta al riordino delle competenze degli uffici dirigenziali e modifiche della struttura organizzativa della Provincia.

Sottosezione di programmazione: *Organizzazione del lavoro agile*

P.O.L.A.

(Piano Organizzativo Lavoro Agile)

1. II P.O.L.A.

1. La Provincia di Barletta Andria Trani intende definire il sistema per l'organizzazione del lavoro agile quale obiettivo di performance organizzativa.

2. Tale nuova modalità di lavoro è inserita nel processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro allo scopo di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento della pubblica amministrazione, in direzione di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro, di orientamento ai risultati e di agevolare i tempi di vita e di lavoro.

3. In particolare la Provincia, con tale modalità di lavoro intende perseguire i seguenti obiettivi:

- favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa;
- promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;



Provincia di Barletta Andria Trani

- favorire la reingegnerizzazione e l'informatizzazione dei processi e ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitali;
- rafforzare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti;
- rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- valorizzare le competenze del personale;
- promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- Razionalizzare le risorse strumentali;
- Riprogettare gli spazi di lavoro realizzando economie di gestione;
- Contribuire allo sviluppo sostenibile del paese, provvedendo alla riduzione del traffico legato al pendolarismo lavorativo e, quindi, anche delle fonti di inquinamento dell'ambiente nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volume e percorrenza nonché ai consumi di energia elettrica.

2. L'Organizzazione della Provincia

1. La Provincia Bat ha avviato lo *Smartworking* come modalità di svolgimento del lavoro emergenziale, grazie al quale ha potuto fronteggiare efficacemente l'emergenza sanitaria del 2020/2021, consentendo di contemperare l'esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di continuità nell'erogazione dei servizi provinciali.

2. Allo stato, la realtà organizzativa e strumentale attuale della Provincia di Barletta Andria Trani è la seguente:

N. totale di dipendenti: 61;

N. di posizioni organizzative: 13;

N. di dipendenti che, potenzialmente, possono svolgere la prestazione del lavoro interamente da remoto, in base alle caratteristiche proprie ed oggettive della prestazione: 0;

N. di dipendenti che, potenzialmente, possono svolgere la prestazione del lavoro parzialmente da remoto, in base alle caratteristiche proprie ed oggettive della prestazione: 53;

Non rientrano nelle attività che possono essere svolte in remoto quelle relative a personale della Polizia Provinciale impegnato nei servizi da rendere necessariamente in presenza sul territorio.

3. La strumentazione informatica esistente è la seguente: programmi di gestione dei servizi (piattaforme Praxi, Openwork, Prode, Tinn, Pa33, Parsec mod. Sep – controllo di gestione).

4. Valutazione complessiva della cultura e della preparazione informatica dei dipendenti: a seguito di indagine svolta inerente la verifica del livello informatico dei dipendenti della Provincia svolta con il Dipartimento della Funzione Pubblica, è emerso che il 7,14 % dei dipendenti che hanno svolto l'indagine possiede un livello di competenza avanzato.

5. Il livello di efficacia delle prestazioni effettuate in smart working in periodo emergenziale può dirsi apprezzabile.

3. Gli attori coinvolti nel processo, stato di attuazione e misure organizzative

1. Perché il POLA possa funzionare – sia nella sua fase di elaborazione e formazione che in quella di attuazione e verifica – è indispensabile la cooperazione di tutti i soggetti coinvolti:



Provincia di Barletta-Andria-Trani

Il Segretario Provinciale;
I Dirigenti;
Le Posizioni Organizzative;
I Dipendenti;
L'Amministrazione;
L'OIV;
L'RDT (Responsabile della Transizione Digitale);
Il DPO;
Le Organizzazioni Sindacali.

2. Personale e prestazione

| | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|-------------|-------------|-------------|
| N. dipendenti che possono svolgere lavoro da remoto parziale | 54 | 54 | 54 |
| N. dipendenti con lavoro da remoto integrale | 0 | 0 | 0 |
| N. dipendenti che non possono svolgere lavoro da remoto (per le caratteristiche oggettive della prestazione e/o delle dotazioni informatiche in essere) | 7 | 7 | 7 |

3. Dotazioni informatiche

| Descrizione sommaria delle dotazioni informatiche | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|-------------|-----------------------------|-----------------------------|
| postazioni informatiche | 54 | 54 | 54 |
| Implementazione dotazioni informatiche | 0 | In caso di nuove assunzioni | In caso di nuove assunzioni |
| Dotazione notebook | 12 | In caso di nuove assunzioni | In caso di nuove assunzioni |

4. Misure organizzative di altro tipo



Provincia di Barletta-Andria-Trani

| | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|------|------|------|
| Mappatura dei processi di lavoro al fine di individuare quelli lavorabili in modalità agile. La mappatura è effettuata per ciascuna Settore/Servizio ed è effettuata indicando – in sede di programmazione degli obiettivi strategici – in relazione a ciascuna azione se la stessa possa essere svolta con modalità di lavoro agile (attività totalmente o parzialmente smartabili). | SI | SI | SI |
| Implementazione dei percorsi formativi in materia informatica e in materia di raggiungimento egli obiettivi fissati nel piano della performance | SI | SI | SI |
| Pola e benessere organizzativo: Tra gli obiettivi che l'Amministrazione si pone, vi è quello – attraverso un'attività di sinergie e collaborazione con il CUG istituito all'interno della Provincia – di aumentare il benessere organizzativo all'interno dell'Ente offrendo al personale la possibilità di ricorrere ad orari e modalità di lavoro che ben si conciliano con le esigenze familiari, sul presupposto che il benessere psico fisico del lavoratore - che inevitabilmente riverbera i propri effetti anche in ambito lavorativo - prende le mosse dall'equilibrio del proprio stile di vita, che evita inutili ed improduttivi eccessi lavorativi. Il fine è quello di lavorare per obiettivi definiti dal Dirigente e programmati con il dipendente, anche con riferimento alle modalità. | SI | SI | SI |
| Nel corso del triennio 2023-2025, si prevede di migliorare la fruizione del lavoro agile da parte dei dipendenti dell'Ente. Si procederà ad individuare leve di miglioramento con | SI | SI | SI |



Provincia di Barletta Andria Trani

| | | | |
|---|----|----|----|
| cui si intende incrementare, nonché adeguare le condizioni abilitanti per la diffusione dello smart working. Si prevede, infatti, nel periodo intermedio di valutare le componenti di implementazione configurate, misurare la performance organizzativa ed i relativi impatti. | | | |
| Definizione di indicatori per verificare e monitorare: - il livello di salute organizzativa e professionale della Provincia; -il livello di salute digitale della Provincia; - il livello di salute economico-finanziaria dell'Ente; -il livello di implementazione del lavoro agile; -l'impatto esterno di tipo sociale (work life balance - miglioramento esperienza dell'utenza: % utenti soddisfatti delle pratiche gestite da remoto), ambientale (riduzione emissioni Co2), ed economico (economico per i lavoratori). | SI | SI | SI |

4. Destinatari

1. Il lavoro agile è rivolto al personale dipendente della Provincia di Barletta Andria Trani, sia a tempo determinato e indeterminato, che a tempo pieno o parziale.
2. Al personale dipendente è equiparato il personale proveniente da altre amministrazioni in posizione di comando, fuori ruolo, aspettativa, distacco o altro analogo istituto.
3. A parità di effettiva compatibilità dell'attività lavorativa con le modalità di espletamento del lavoro agile, si applicano i seguenti criteri di priorità:
 - a) dipendenti a cui la normativa vigente al momento conferisce un diritto al lavoro agile o una priorità (art. 18 comma 3 bis L. n. 81/2017: donne lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
 - b) lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.)



Provincia di Barletta-Andria-Trani

- c) lavoratori fragili ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o in condizioni di disabilità derivante da infortunio o malattia professionale;
- d) altri lavoratori in particolari condizioni di salute documentate dall'ASL/medico competente, che non ricorrono nelle fattispecie sopra indicate;
- e) lavoratori che fruiscono della legge 104/1992;
- f) genitori di figli di età inferiore a 14 anni, con priorità per il genitore unico o vedovo;
- g) genitori con figli minorenni, con priorità il genitore unico o vedovo;
- h) lavoratori che risiedono in località distanti dalla sede di lavoro per un tempo di percorrenza con mezzi pubblici o privati pari o superiori a mezz'ora;
- i) lavoratori con maggiore età anagrafica.

L'effettiva compatibilità dell'attività lavorativa con la modalità agile viene misurata combinando il grado di smartabilità della macrofunzione cui il dipendente è associato, la conciliabilità delle specifiche attività svolte dallo stesso e la valutazione delle competenze "agili" possedute (competenze digitali e competenze trasversali).

Le circostanze di cui sopra dovranno essere debitamente documentate e/o certificate.

I lavoratori fragili di cui al co. 2 dell'art. 26 del DL n. 18 del 17.03.2020, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 27 del 24.04.2020, svolgono la prestazione lavorativa in modalità agile, quando ciò sia compatibile con le caratteristiche della prestazione medesima, sino al 30 giugno 2023, salvo proroghe.

5. Condizioni per l'applicazione del lavoro agile

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

- a) è possibile delocalizzare almeno in parte le attività assegnate al dipendente senza che sia necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- b) lo svolgimento della prestazione in modalità agile non pregiudica in alcun modo la qualità dei servizi erogati all'utenza;
- c) l'ufficio/servizio al quale il dipendente è assegnato ha definito un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
- d) è nella disponibilità del dipendente, o in alternativa fornita dall'Amministrazione (nei limiti della disponibilità), la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- e) lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile risulta coerente con le esigenze organizzative e funzionali dell'ufficio/servizio al quale il dipendente è assegnato;
- f) il dipendente gode di autonomia operativa ed ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati;
- g) è possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati.

2. Ciascun Servizio/Settore svolge, annualmente una verifica delle attività che, ricorrendo i presupposti e le condizioni indicate al comma precedente, possono essere espletate in modalità agile.

3. Il Dirigente del Servizio personale effettua una ricognizione delle verifiche di cui al punto 2, trasmettendo le verifiche effettuate da ciascun Settore/Servizio alle Organizzazioni sindacali per l'informativa.



Provincia di Barletta-Andria-Trani

4. Almeno il 15% del numero complessivo dei dipendenti deve avvalersi della modalità di lavoro agile. Ciascun Dirigente deve garantire tale modalità di lavoro ai Settori/Servizi di propria competenza costituendo il lavoro agile una misura di efficienza e di efficacia dell'attività amministrativa dell'Ente e rientrando tale modalità di lavoro tra gli obiettivi di performance organizzativa.

5. A tal fine, sono definiti indicatori per verificare e monitorare:

- il livello di salute organizzativa e professionale della Provincia;

-il livello di salute digitale della Provincia;

- il livello di salute economico-finanziaria dell'Ente;

-il livello di implementazione del lavoro agile;

-l'impatto esterno di tipo sociale (work life balance - miglioramento esperienza dell'utenza: % utenti soddisfatti delle pratiche gestite da remoto), ambientale (riduzione emissioni Co2), ed economico (economico per i lavoratori).

6.Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa agile

1. Il dipendente ammesso al lavoro agile può svolgere la prestazione al di fuori della sede di lavoro per un massimo di 8 giorni al mese, non frazionabili ad ore, secondo un calendario da concordare preventivamente con l'ufficio/servizio di appartenenza, fatte salve situazioni peculiari che saranno oggetto di valutazione del singolo Dirigente, in collaborazione con il medico competente.

2. La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta senza vincolo d'orario, nell'ambito delle ore massime di lavoro giornaliere e settimanali stabilite dai CCNL, salvo il rispetto della fascia oraria di contattabilità e del diritto alla disconnessione, disciplinati al paragrafo 9.

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

4. Il luogo in cui espletare l'attività lavorativa è scelto discrezionalmente dal dipendente, nel rispetto di quanto indicato nell'informativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro di cui al paragrafo 12 e ferma l'osservanza delle prescrizioni in materia di protezione della rete e dei dati dell'Amministrazione contenute nel documento di cui al paragrafo 11 del presente Piano, affinché non sia pregiudicata la tutela del lavoratore e la riservatezza dei dati di cui dispone per ragioni d'ufficio.

5. Il dipendente che svolge la prestazione in modalità agile è tenuto ad elaborare un report delle attività svolte da remoto, a cadenza giornaliera, settimanale o mensile secondo le indicazioni del dirigente, che devono essere specificate nell'accordo individuale.

6. Ciascun Dirigente è tenuto ad organizzare in modo flessibile l'attività del Settore o del Servizio cui è preposto. A tal fine, il lavoro agile è programmato mediante la rotazione del personale su base settimanale, mensile, trimestrale o annuale, al fine di garantire il puntuale andamento delle attività e di lasciare invariati i servizi all'utenza nonché rispettare delle misure di carattere sanitario eventualmente prescritte dalle competenti autorità. Ove ricorrano particolari esigenze organizzative o sanitarie, il dirigente può modulare le giornate di lavoro agile anche superando il limite di 8 giorni al mese di cui al punto 1, fermo restando che il dipendente potrà lavorare in modalità agile per un



Provincia di Barletta Andria Trani

massimo di 24 giorni nel trimestre, fatte salve situazioni peculiari che saranno oggetto di valutazione del singolo Dirigente, in collaborazione con il medico competente.

7. Nel caso d'impossibilità a svolgere la prestazione in modalità agile o al verificarsi di problematiche di natura tecnica connesse al malfunzionamento dei sistemi informatici, il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione al dirigente che potrà richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario di lavoro. In alternativa al rientro in sede, il dipendente potrà prendere un giorno di ferie o altro istituto che autorizzi le assenze del personale.

8. Il dirigente dell'ufficio ha la facoltà di richiedere la presenza in sede del dipendente e di modificare unilateralmente le date concordate per il lavoro agile in qualsiasi momento per straordinarie e non preventivabili esigenze di servizio, che dovranno essere comunicate al lavoratore agile per iscritto almeno un giorno prima.

7.Strumenti del lavoro agile

1. Il dipendente svolge l'attività lavorativa in modalità smart avvalendosi della propria dotazione informatica, composta da:

a) pc;

b) connessione dati.

2. Il Servizio E – Government adotta le soluzioni tecnologiche necessarie a consentire al dipendente l'accesso da remoto alla postazione di lavoro e ai sistemi applicativi necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa dal proprio dispositivo esterno, salvaguardando, al contempo, la sicurezza della rete e dei dati dell'Amministrazione. Il predetto Servizio adotta le misure necessarie a proteggere documenti e informazioni trattati dal dipendente in smart working da attacchi informatici esterni e a consentire al lavoratore agile la comunicazione sicura ed efficace da remoto

3. Non è in alcun caso consentita la trattazione di dati e documenti dell'Amministrazione con modalità diverse dal collegamento da remoto alla postazione di lavoro e ai sistemi applicativi necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa messi a disposizione dal Servizio E-Government.

4. In caso di strumentazione di proprietà del dipendente è necessario che la Provincia di Barletta Andria Trani possa verificarla per ragioni di sicurezza e protezione della rete. In caso di strumentazione di proprietà della Provincia di Barletta Andria Trani, di norma consistente in un Pc e telefono cellulare per le comunicazioni di lavoro, la stessa è fornita al dipendente in comodato d'uso ex articoli 1803 e s.s. Codice Civile, garantendone la sicurezza ed il buon funzionamento. Al termine del progetto di lavoro agile, la strumentazione fornita viene restituita alla Provincia di Barletta Andria Trani.

La Provincia di Barletta Andria Trani provvede a rendere disponibili modalità e tecnologie idonee ad assicurare l'identificazione del dipendente in lavoro agile e a consentire allo stesso l'accesso da remoto alla postazione di lavoro e ai sistemi applicativi necessari allo svolgimento dell'attività in modalità agile.

5. Le spese riguardanti i consumi elettrici, quelle di manutenzione delle apparecchiature nonché il costo della connessione dati sono a carico del dipendente.

8.Procedure

1. L'accesso al lavoro agile avviene su base volontaria.



Provincia di Barletta-Andria-Trani

2. Il dipendente interessato a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile lo comunica al dirigente del Settore o del Servizio al quale è assegnato.
3. Il dirigente dell'ufficio che riceve la comunicazione:
 - a) valuta se ricorrono le condizioni per lo svolgimento dell'attività in modalità agile stabilite al paragrafo 5;
 - b) acquisisce la dichiarazione con la quale il dipendente si impegna a mettere a disposizione, per lo svolgimento dell'attività in modalità da remoto, la propria dotazione informatica, come specificato al paragrafo 6 e ne dà atto nell'accordo individuale;
 - c) verifica, tramite i competenti uffici, la disponibilità degli applicativi per l'accesso da remoto alla postazione di lavoro e ai software necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, come specificato al paragrafo 7;
4. Concluse positivamente le valutazioni e le verifiche sopra indicate, il dirigente del Settore/Servizio predisponde, d'intesa con il dipendente, un accordo individuale, da redigere secondo il format allegato (all. 1), la cui durata può arrivare sino ad un massimo di un anno. Le parti possono convenire che gli accordi di durata inferiore a dodici mesi vengano prorogati fino al raggiungimento di un anno.
5. L'eventuale diniego di ammissione al lavoro agile deve essere motivato e comunicato al lavoratore richiedente con le stesse forme con le quali il lavoratore ne ha fatto richiesta.
6. L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova e stabilisce:
 - a) processo o settore di attività da espletare in smart working;
 - b) strumentazione tecnologica necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro;
 - c) durata;
 - d) modalità di recesso e ipotesi di giustificato motivo di recesso di cui al paragrafo 9;
 - e) fasce di contattabilità, diritto alla disconnessione e tempi di riposo del lavoratore;
 - f) obblighi connessi all'espletamento dell'attività in modalità agile e forme di esercizio del potere direttivo e di controllo del dirigente sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'Amministrazione;
 - g) calendario delle giornate di lavoro agile;
 - h) obiettivi perseguiti;
 - i) criteri di misurazione della prestazione resa in modalità agile;
 - j) impegno del lavoratore agile a rispettare le prescrizioni indicate nelle informative di cui ai paragrafi 11 e 12 del presente piano;
7. All'accordo individuale sono allegati, costituendone parte integrante:
 - a) il documento contenente le prescrizioni in materia di sicurezza della rete e dei dati dell'Amministrazione di cui al paragrafo 11;
 - b) l'informativa scritta in materia di tutela della salute e sicurezza del dipendente nei luoghi di lavoro di cui al paragrafo 12.
8. Gli accordi, sottoscritti dal lavoratore agile e dal dirigente, sono comunicati tempestivamente al dirigente del Servizio Personale.



Provincia di Barletta Andria Trani

9. Il dirigente che conclude l'accordo individuale cura la comunicazione on-line all'INAIL, tramite l'applicativo messo a disposizione sul portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dei dati dei dipendenti che si avvalgono di modalità di lavoro agile in servizio presso il proprio ufficio.

9. Fasce di contattabilità e diritto alla disconnessione

1. Il dipendente deve garantire nell'arco della giornata di lavoro agile la contattabilità per un massimo di 6 ore (che diventano 9 nelle giornate di rientro pomeridiano) in fasce orarie anche discontinue, indicate nell'accordo individuale. Durante tali fasce orarie il dipendente agile può essere contattato dall'ufficio telefonicamente o via mail e deve rendersi prontamente reperibile.

2. Fatte salve le fasce di contattabilità di cui al precedente punto, al lavoratore in modalità agile è garantito il rispetto dei tempi di riposo nonché il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche durante il quale il dipendente ha diritto ad interrompere il collegamento con gli strumenti tecnologici utilizzati per l'esecuzione della prestazione di lavoro e non può essere contattato dall'ufficio.

3. Nelle fasce di contattabilità il lavoratore può chiedere, ove ne ricorrano i presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi e dalle norme di legge. Qualora sia previsto, il recupero andrà pianificato con il dirigente nelle giornate di lavoro in presenza.

4. L'esercizio del diritto alla disconnessione non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.

5. Ai lavoratori riconosciuti fragili, il lavoro agile si applica con le modalità previste da eventuali disposizioni dettate a tutela di questa categoria di lavoratori.

10. Trattamento giuridico e economico

1. La Provincia di Barletta Andria Trani garantisce che i dipendenti che si avvalgono delle modalità di lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera.

2. L'assegnazione del dipendente a progetti di lavoro agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, che rimane regolato dalle norme legislative e dai contratti collettivi di lavoro nazionali e integrativi.

3. Ai fini del pieno riconoscimento dei diritti sindacali previsti dalla vigente normativa, la Provincia di Barletta Andria Trani garantisce ai dipendenti in lavoro agile:

- le medesime possibilità di comunicazione in via telematica con la RSU, con i Rappresentanti sindacali aziendali e con i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- l'accesso alla "bacheca sindacale elettronica" disponibile sulla rete Intranet.

4. La prestazione lavorativa resa in modalità agile è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali ed è utile ai fini della progressione in carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti relativi al trattamento economico accessorio.



Provincia di Barletta Andria Trani

5. Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate di lavoro agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive.
6. Nelle giornate di lavoro agile il dipendente non ha diritto all'erogazione del buono pasto.

11. Obblighi afferenti alla riservatezza e alla sicurezza dei dati

1. Alla postazione di lavoro agile sono applicati i normali protocolli di sicurezza previsti nell'ambito dei piani per il trattamento dei dati e per la salvaguardia della loro integrità e riservatezza, nel rispetto di standard di sicurezza equivalenti a quelli garantiti alle postazioni lavorative presenti nei locali della Provincia di Barletta Andria Trani.
2. Il dipendente è, altresì, tenuto ad adottare tutte le precauzioni idonee a impedire la visualizzazione da parte di estranei e/o la dispersione dei dati e delle informazioni trattate ed è responsabile della sicurezza dei dati anche in relazione ai rischi collegati alla scelta di un'adeguata postazione di lavoro.
3. Il Servizio E Government adotta soluzioni tecnologiche idonee a consentire il collegamento dall'esterno alle risorse informatiche dell'ufficio necessarie allo svolgimento delle attività previste, nel rispetto di standard di sicurezza equivalenti a quelli garantiti alle postazioni lavorative in presenza.
4. Il medesimo Servizio determina, altresì, le prescrizioni tecniche per la protezione della rete e dei dati alle quali il dipendente deve attenersi nello svolgimento dell'attività fuori dalla sede di lavoro. Tali prescrizioni confluiscono in un allegato all'accordo individuale, costituendone parte integrante e sostanziale.
5. Restano ferme le disposizioni in materia di responsabilità, infrazioni e sanzioni contemplate dalle leggi, dal decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici e dal decreto ministeriale 8 agosto 2016, recante il codice di comportamento dei dipendenti del Ministero dell'interno, che trovano integrale applicazione anche ai lavoratori agili.

12. Sicurezza sul lavoro

1. La Provincia di Barletta Andria Trani, tramite il soggetto designato quale datore di lavoro, assume gli atti ed i provvedimenti necessari a garantire che la prestazione di lavoro agile si svolga in conformità con le normative vigenti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori di cui al decreto legislativo n. 81 del 2008.
2. In coerenza con l'esercizio flessibile dell'attività di lavoro agile, il Settore competente in materia di servizio di prevenzione e protezione consegna al dipendente, all'atto dell'attivazione del lavoro agile, un'informativa scritta con indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa fornendo indicazioni utili al pieno rispetto della normativa vigente.
3. Ogni lavoratore collabora proficuamente e diligentemente con la Provincia di Barletta Andria Trani al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione lavorativa.
4. La Provincia di Barletta Andria Trani garantisce ai dipendenti in lavoro agile idonea copertura assicurativa nelle forme di legge.
5. L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa della negligenza del dipendente nella scelta di un ambiente di lavoro non rispettoso delle indicazioni contenute nell'informativa.



Provincia di Barletta-Andria-Trani

13. Recesso

1. Durante il periodo di svolgimento dell'accordo di lavoro agile, sia il dirigente che il lavoratore agile possono, con un preavviso non inferiore a 30 giorni e fornendo specifica motivazione, recedere dall'accordo e interromperne l'esecuzione prima della sua naturale scadenza. Nel caso di lavoratori con disabilità, ai sensi dell'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso non può essere inferiore a 90 giorni.
2. In caso di giustificato motivo le parti possono recedere dall'accordo in qualunque momento, senza preavviso. A titolo esemplificativo, costituiscono ipotesi di giustificato motivo: il venir meno delle condizioni di cui all'articolo 5 comma 1; la sopravvenuta impossibilità per il lavoratore agile di mettere a disposizione la dotazione informatica necessaria per lo svolgimento della prestazione fuori dalla sede di lavoro; l'inosservanza delle prescrizioni in materia di riservatezza e sicurezza dei dati; il venir meno delle condizioni che consentono al lavoratore agile il rispetto delle prescrizioni in materia di sicurezza sul lavoro; l'inosservanza degli obblighi connessi all'espletamento dell'attività in modalità agile indicati nell'accordo individuale.

14. Valutazione della performance

1. L'adozione di modalità di lavoro agile è oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale.
2. Nell'ambito del sistema di valutazione, senza necessità di una revisione dello stesso, saranno assegnati obiettivi operativi e/o di ruolo che tengano conto della specificità del lavoro agile e del maggior livello di autonomia del dipendente nello svolgimento della sua prestazione lavorativa.
3. Sarà verificato l'ampliamento del numero degli obiettivi di performance organizzativa, la cui valutazione di risultato potrà essere effettuata attraverso sistemi di customer satisfaction, da considerarsi ai fini della valutazione del risultato dei Dirigenti.
4. Si indicano a titolo esemplificativo i seguenti Obiettivi di monitoraggio e set di indicatori, per le seguenti dimensioni di performance relativamente al lavoro agile:
 - Dimensione 1 – condizioni abilitanti del lavoro agile (i presupposti che aumentano la probabilità di successo di una determinata misura organizzativa);
 - Dimensione 2 – implementazione del lavoro agile (percentuale di dipendenti che svolgono la prestazione in modalità di lavoro agile);
 - Dimensione 3 – performance organizzative (indicatori di economicità, di efficienza e di efficacia);
 - Dimensione 4 – impatti (sia interni che esterni all'Istituto).

Dimensione 1 - CONDIZIONI ABILITANTI del LAVORO AGILE

Indicatori

Salute organizzativa

- 1) Coordinamento organizzativo del lavoro agile
- 2) Monitoraggio del lavoro agile
- 3) Help desk informatico dedicato al lavoro agile



Provincia di Barletta Andria Trani

4) Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi

Salute professionale

Competenze direzionali:

5) -% dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno

6) -% dirigenti/posizioni organizzative che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare il personale

Competenze organizzative:

7) -% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno

8) -% di lavoratori che lavorano per obiettivi e/o per progetti e/o per processi

Competenze digitali:

9) -% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno

10) -% lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali a disposizione

Salute economico-finanziaria

11) € Costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile

12) € Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile

13) € Investimenti in digitalizzazione di servizi progetti, processi

Salute digitale

14) N. PC per lavoro agile

15) % lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati

16) Sistema VPN

17) Intranet

18) Sistemi di collaborazione (es. documenti in cloud)

19) % Applicativi consultabili in lavoro agile

20) % Banche dati consultabili in lavoro agile

21) % Firma digitale tra i lavoratori agili

22) % Processi digitalizzati

23) % Servizi digitalizzati

Dimensione 2: IMPLEMENTAZIONE del LAVORO AGILE

Indicatori

Indicatori quantitativi

24) % lavoratori agili effettivi

25) % Giornate lavoro agile

Indicatori qualitativi

26) Livello di soddisfazione sul lavoro agile di dirigenti/posizioni organizzative e dipendenti, articolato per genere, per età, per stato di famiglia, ecc.



Provincia di Barletta-Andria-Trani

Tabella 2

Dimensione 3: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Indicatori

Economicità

27) Riflesso economico: Riduzione costi

28) Riflesso patrimoniale: Minor consumo di patrimonio a seguito della razionalizzazione degli spazi

Efficienza

29) Produttiva: Diminuzione assenze, Aumento produttività

30) Economica: Riduzione di costi per output di servizio

31) Temporale: Riduzione dei tempi di lavorazione di pratiche ordinarie

Efficacia

32) Quantitativa: Quantità erogata, Quantità fruita

33) Qualitativa: Qualità erogata, Qualità percepita

Tabella 3

Dimensione 4: IMPATTI

Indicatori

Impatti esterni

34) Sociale: per gli utenti, per i lavoratori

35) Ambientale: per la collettività

36) Economico: per i lavoratori

Impatti interni

37) Miglioramento/Peggioramento salute organizzativa

38) Miglioramento/Peggioramento salute professionale

39) Miglioramento/Peggioramento salute economico-finanziaria

40) Miglioramento/Peggioramento salute digitale

15. Monitoraggio

1. Il dirigente del Servizio/Settore presso il quale è assegnato il dipendente in lavoro agile predispone una relazione di monitoraggio al fine di verificare costantemente i risultati conseguiti attraverso la prestazione lavorativa svolta.

2. Tale relazione è trasmessa entro il 31 gennaio di ogni anno al Dirigente del Servizio personale il quale cura la rilevazione annuale dell'andamento del lavoro agile.

I risultati misurati, saranno rendicontati in apposita sezione della Relazione annuale sulla performance, e costituiranno il punto di partenza per l'individuazione dei contenuti della programmazione dei cicli successivi, a partire dal Piano 2023-2025, procedendo ove necessario agli opportuni aggiornamenti.

16. Formazione



Provincia di Barletta Andria Trani

1. La Provincia di Barletta Andria Trani garantisce ai dipendenti che svolgono il lavoro in modalità agile le stesse opportunità formative e di addestramento, finalizzate al mantenimento e allo sviluppo della professionalità, previste per tutti i dipendenti che svolgono mansioni analoghe.

2. Nell'ambito del Piano di formazione del personale sono previsti percorsi di formazione per il personale in lavoro agile, anche con riferimento ai profili della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'obiettivo della formazione è quello di costruire e diffondere una cultura organizzativa orientata al cambiamento, capace integrare gli strumenti tecnologici a disposizione con le competenze delle risorse a disposizione per il raggiungimento di target prefissati.

3. Ogni percorso formativo sarà personalizzato in base alle esigenze dei servizi/settori coinvolti, volto a stimolare l'autoconsapevolezza cognitiva per l'innovazione, l'approfondimento delle competenze digitali, nonché ad incentivare le capacità di autogestione e l'utilizzo di strumenti collaborativi.

A tal fine, si individuano le aree tematiche:

- 1) lavoro agile e rapporto di lavoro (contesto normativo, disciplina interna, accordo individuale);
- 2) gestione dello smart working: relazioni interpersonali, strategie di comunicazione e sviluppo della cultura del people analytics;
- 3) l'evoluzione del lavoro agile e l'impatto sul work life balance;
- 4) lo stress lavoro-correlato: strategie d'intervento;
- 5) il Regolamento Europeo n. 679/2016: tutela della privacy nel lavoro in presenza e da remoto;
- 6) cyber security e contrasto alla diffusione di attacchi malevoli;
- 7) il sistema per la misurazione e valutazione della performance: gli indicatori di performance.

17. Il Comitato Unico di Garanzia

La Direttiva n. 2 del 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), istituiti ai sensi dell'art. 57 del Dlgs n. 165 del 2001, rafforzando il ruolo degli stessi all'interno delle amministrazioni pubbliche.

I Comitati esercitano le proprie competenze al fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica. Il Dipartimento della funzione pubblica e il Dipartimento per le pari opportunità svolgono attività di monitoraggio, coordinamento e assistenza nei confronti delle pubbliche

amministrazioni. Come delineato dal Dipartimento della Funzione Pubblica attraverso le linee guida, è possibile tracciare i contenuti che connotano il Piano Organizzativo del Lavoro Agile i quali, tuttavia, non comprendono i risultati attesi in relazione alle performance di ciascun dipendente.

In realtà, l'articolazione dei contenuti minimi indicati nella legge n. 77/2020 viene chiarita con una sequenza logica ben strutturata. Inoltre, le linee guida forniscono diversi strumenti operativi: una serie di indicatori utili a valutare le condizioni abilitanti del lavoro agile e individuare eventuali leve di miglioramento; indicatori utili a misurare lo stato di implementazione del lavoro agile e l'impatto di questo sulle performance organizzative e individuali; comportamenti da osservare per il personale



Provincia di Barletta-Andria-Trani

dipendente in generale e in particolare per dirigenti, funzionari e responsabili. A ciò, ulteriori indicatori sono suggeriti allo scopo di valutare gli impatti del lavoro agile tanto a livello sociale, ambientale ed economico, quanto a livello di salute interna dell'ente.

Proprio in questo scenario, emerge il ruolo chiave ricoperto dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) nell'implementazione del lavoro agile, già delineato dalla direttiva n. 3/2017 (e, come in precedenza, sancito dalla Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE) al paragrafo 1, punto C, in cui il Legislatore afferma che “un ruolo determinante nell'attuazione delle misure prescritte dovrà essere svolto dai Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

In particolare, le linee guida specificano che le pubbliche amministrazioni possono avvalersi della collaborazione del CUG nell'ambito della cabina di regia del processo di cambiamento, valorizzandone il ruolo nell'attuazione del lavoro agile nell'ottica delle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo, che rimane uno dei punti principali del Comitato Unico di Garanzia.

In tale ottica, la Provincia definisce il contributo del Comitato Unico di Garanzia nell'attuazione del lavoro agile e nella sua evoluzione futura, esplicitandone le attività come di seguito elencate:

- indagini sulla domanda di flessibilità espressa dai lavoratori (questionari, interviste, focus group) volte alla verifica dell'effettiva conciliazione dei tempi di vita-lavoro dei dipendenti dell'Ente attraverso lo smart working;
- definizione di specifiche survey per verificare l'apprezzamento e la conformità dei modelli organizzativi promossi dall'Ente;
- indagini mirate alla verifica sul benessere organizzato e/o inedito, in linea con le previsioni di cui all'art. 19-bis, comma 3, del Dlgs. n. 150/2009;
- promozione di percorsi formativi rivolti alla Dirigenza ed al personale di comparto per rendere più fluido il processo di lavoro agile nell'Ente per il prossimo triennio;
- promozione, in sinergia con le RLS, RSPP e Medico Competente, di interventi di monitoraggio delle condizioni di stress-lavoro correlato ed iniziative a sostegno dei lavoratori e lavoratrici.

II PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2023-2025

Premessa

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, di seguito denominato **C.U.G.**, nell'ambito della direttiva del 4 marzo 2011- Linee guida sulle modalità di funzionamento dei C.U.G. - emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità - esercita, tra i diversi compiti propositivi, la “...- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro ...”.

Le azioni positive di questo Piano hanno lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente a beneficio sia dei dipendenti sia dell'Amministrazione Provinciale.

Per benessere organizzativo si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e



Provincia di Barletta-Andria-Trani

i ruoli “*attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni.*” (dalla Direttiva del 24 marzo 2004 del Ministro della Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni).

Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un “*clima interno*” sereno e partecipativo.

La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione dei clienti e degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività. Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano; tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

E' per questo che diventa necessario sviluppare competenze legate al modo in cui le persone vivono e rappresentano l'organizzazione e, soprattutto, tenere conto dell'ambiente, del clima in cui i dipendenti si trovano a dover lavorare ogni giorno.

Quadro normativo

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è previsto dall'art. 48 del D.lgs. n° 198/2006 “Codice delle pari opportunità”, con la finalità di assicurare “*la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*”.

La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le “*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.*”

La materia era tuttavia già disciplinata dai Contratti Collettivi Nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del C.C.N.L. Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato Pari Opportunità e interventi che si concretizzassero in “azioni positive” a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del C.C.N.L. Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*.

Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n° 106 ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. n° 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- valorizzazione ed ascolto delle persone;
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;



Provincia di Barletta-Andria-Trani

- operatività e chiarezza dei ruoli;
- equità nelle regole e nei giudizi;

L'art. 21 della Legge n° 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D.Lgs. n° 165/2001 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche”* in particolare all'art. 7 prevedendo che *“Le Pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno»* e all'art. 57 con la previsione della costituzione del C.U.G. *“Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità *“l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza”*.

La Direttiva 2/2019 (*“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”*), approvata dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità –, sottolinea il ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per promuovere e attuare i principi di parità e di pari opportunità e rafforza il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia prevedendo, da un lato, un aggiornamento degli indirizzi contenuti nelle linee guida 4/3/2011 con specifico riferimento a criteri di composizione del CUG, procedure di nomina, compiti e collaborazione con altri organismi e, dall'altro, disegnando una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio.

Le sopra elencate disposizioni normative, definiscono, quindi, le azioni positive come misure finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità e aventi lo scopo di realizzare la valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Negli scopi delle azioni positive si annovera tra l'altro:

- eliminazione delle disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- superamento delle condizioni di organizzazione e di distribuzione del lavoro che provocano



Provincia di Barletta-Andria-Trani

effetti diversi, a seconda del genere e di altri fattori di differenza, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

- promozione dell'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto-rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e nei ruoli e livelli di responsabilità;
- favorire - anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro - l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità all'interno delle famiglie.

Il Piano 2023-2025 si pone in continuità con il precedente Piano 2022-2024 ma occorre sottolineare che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

I recenti avvenimenti connessi con l'emergenza pandemica hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle pari opportunità, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Ha infatti assunto carattere generalizzato l'esistenza di situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri familiari.

La Provincia di Barletta-Andria-Trani dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Il lavoro agile, già massicciamente presente nell'Ente a seguito dell'esperienza emergenziale, verrà sviluppato in armonia con le disposizioni emanate dallo Stato, mediante l'adozione del POLA.

Per colmare l'obsolescenza delle competenze sarà necessario definire piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura digitale, che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

La formazione sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa.

Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione proseguirà nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, dando inoltre piena attuazione alle previsioni del PTPCT, con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Nell'ambito del Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, sarà nominata la Consiglieria/e di fiducia dell'Ente ai fini della prevenzione in materia di mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro e condivise tra i Dirigenti dell'Ente procedure, formazione/informazione e buone prassi.



Provincia di Barletta-Andria-Trani

La situazione della Provincia di Barletta-Andria-Trani

Con la L. n. 56/14 si è avviato un importante processo di riordino delle funzioni delle Province e di riforma degli enti stessi, quali enti di area vasta a rappresentatività democratica indiretta. Con la L. n. 190/14 (legge di stabilità 2015) è poi stato introdotto un percorso speciale per le Province, che prevedeva:

- una drastica riduzione della dotazione organica, nella misura di almeno il 50% della consistenza finanziaria del personale;
- la ridefinizione della struttura organizzativa mediante adozione di un piano di riassetto;
- tra gli altri, il divieto di cui all'art. 1, comma 420, della legge n. 190/2014, di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo: tale divieto era strettamente funzionale e connesso alla prevista riduzione della dotazione organica delle Province mediante la mobilità del personale in soprannumero verso regioni, comuni e altre pubbliche amministrazioni.

Gli ultimi anni, pertanto, sono stati caratterizzati da una continua evoluzione del contesto normativo di riferimento e dell'assetto istituzionale delle Province, nonché dal ridimensionamento del numero di dipendenti della Provincia di Barletta-Andria-Trani a seguito sia di collocazioni in quiescenza, nonché di trasferimenti presso altri Enti ex lege o su richiesta dei dipendenti interessati. Ciò ha comportato una continua ridefinizione dell'organigramma dell'Ente attraverso sostanziali riorganizzazioni.

D'altro canto è sempre più pressante la richiesta di servizi e infrastrutture di qualità da parte dei cittadini, alla quale si è costretti a far fronte con un personale numericamente drasticamente ridotto e invecchiato, in quanto, in assenza di turn-over, non si è verificato un ricambio generazionale.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi alla comunità, agli Enti Locali e al territorio.

Come ricordato nella Direttiva sopra citata *“un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza”*.

Il personale in servizio

Al 01 gennaio 2023 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, incluso il Segretario Generale, è la seguente:

| Dipendenti | Segr.Gen. | Dirig. | Cat. D | Cat. C | Cat. B | Cat. A | TOTALE |
|-------------------|------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Donne | 1 | 0 | 7 | 3 | 2 | 0 | 13 |
| Uomini | 0 | 1 | 6 | 16 | 14 | 6 | 43 |



Provincia di Barletta-Andria-Trani

| | | | | | | | |
|---------------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|
| TOTALE | 1 | 1 | 13 | 19 | 16 | 6 | 56 |
|---------------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|

Dai dati sopra riportati si rileva una distribuzione analoga per età tra uomini e donne all'interno delle Categorie.

Inoltre, si sottolinea che l'attuale situazione nella quale diversi dipendenti devono svolgere compiti relativi a più funzioni, proprie o attribuite alle Province, verrà, se non si modificheranno le disposizioni legislative che da troppo tempo non hanno consentito il ricambio del personale a diverso titolo cessato, ulteriormente e drammaticamente peggiorata: dai dati sopra riportati si evince, infatti, che nel giro di una decina d'anni i dipendenti provinciali si ridurranno ulteriormente in quanto più del 40% del personale avrà maturato il diritto alla quiescenza.

AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023-2025

-Obiettivi Generali

La Provincia di Barletta-Andria-Trani nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità o pari occasioni favorevoli di riuscita;
- Azioni positive come strategia destinata a realizzare l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto della/del lavoratrice/tore alla pari libertà e dignità della persona;
2. garantire il diritto delle/dei lavoratrici/tori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molestie e mobilitanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del personale e tenga conto delle condizioni specifiche degli uomini e delle donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono, di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari, anche mediante l'utilizzo dello smart working;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno



Provincia di Barletta-Andria-Trani

dell'organizzazione.

Il presente Piano delle Azioni Positive scaturisce dall'attività propositiva del Servizio Personale, condivisa dal C.U.G..

Nel corso del triennio 2023-2025 la Provincia di Barletta-Andria-Trani intende, quindi, realizzare il Piano di Azioni Positive teso ai seguenti obiettivi generali:

- A) COMUNICAZIONE E TRASPARENZA**
- B) FORMAZIONE, SALUTE E BENESSERE**
- C) CONCILIAZIONE DEI TEMPI**
- D) CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI**

Obiettivo A) COMUNICAZIONE E TRASPARENZA

Azioni:

1. Ascolto dei dipendenti anche attraverso comunicazioni in apposita casella mail al C.U.G.;
2. Raccolta di osservazioni dai dipendenti in merito al processo di riordino istituzionale dell'Ente;
3. BANCA DATI DELLE COMPETENZE – individuazione attraverso un'indagine interna dei curricula e delle competenze acquisite e competenze trasversali di tutti i dipendenti;
4. Pubblicazione del presente P.T.A.P.;
5. Attivazione di flusso di notizie e informazioni su canali tematici che sono oggetto delle varie Azioni del presente P.T.A.P..

Obiettivo B) FORMAZIONE, SALUTE E BENESSERE

Azioni:

1. Rilevazione delle necessità dei singoli servizi;
2. Aderire a proposte di Enti esterni o organizzare in house eventi formativi che tengano conto delle reali esigenze dei servizi e dei dipendenti rivolte sia al personale di categoria che ai dirigenti;
3. Formazione dirigenti, posizioni organizzative, alta professionalità, sulle tematiche del benessere organizzativo e relative verifiche;
4. Formazione, aggiornamento e sensibilizzazione del personale in merito ai temi sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e sullo stress da lavoro-correlato al servizio di appartenenza;
5. Promozione, anche attraverso la formazione, di una cultura di cooperazione tra i dipendenti;
6. Sostegno per la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione anche attraverso la concessione di autorizzazioni e permessi per assenze di formazione;
7. Sviluppo della condivisione e diffusione delle conoscenze apprese, con la possibilità di



Provincia di Barletta-Andria-Trani

- informare/formare i colleghi che non hanno partecipato alla formazione;
8. Elaborazione e valutazione di specifici progetti di fattibilità per l'attivazione di una copertura assicurativa sanitaria integrativa a favore dei dipendenti.

Obiettivo C) CONCILIAZIONE DEI TEMPI

Azioni:

1. Promozione di azioni per un equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro;
2. Facilitazione di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
3. Promozione della cultura del Telelavoro/Smart Working evidenziandone i benefici per l'Ente, il dipendente e l'ambiente;
4. Facilitazione al reinserimento dei dipendenti dal congedo biennale ex D.Lgs. n° 119/2011 nonché dal congedo di maternità e paternità;
5. Individuazione di apposito locale da destinarsi, opportunamente attrezzato, a sala ristoro, fruibile dai dipendenti durante la pausa pranzo.

Obiettivo D) CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Azioni:

1. Istituzione e nomina della/del Consigliera/e di fiducia dell'Ente ai fini della prevenzione in materia di mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro;
2. Informare/formare tutti i dipendenti sui contenuti del Codice Etico e sulle funzioni della/del Consigliera/e di fiducia.
3. Istituzione di un Nucleo di ascolto organizzato interno all'amministrazione.

MONITORAGGIO DEL PIANO

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive, la Provincia di Barletta-Andria-Trani attiverà un percorso di valutazione il cui coordinamento, sulla base delle risorse umane e strumenti disponibili, sarà affidato al Dirigente del Servizio Personale che ne darà comunicazione al C.U.G. con cadenza annuale e comunque, entro il 01.03 di ciascun anno.

Il C.U.G. svolgerà i compiti di verifica sulle azioni positive qui individuate nonché di proposta su eventuali modifiche e integrazioni da apportare in occasione dell'approvazione del prossimo P.T.A.P.. Con riferimento ai compiti di verifica, il CUG dovrà relazionare annualmente (entro il 30 marzo) in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive, sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne. Il CUG dovrà, inoltre, svolgere importanti funzioni di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico.

DURATA



Provincia di Barletta-Andria-Trani

Il presente Piano delle Azioni Positive ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché, sia in itinere che alla scadenza del P.T.A.P., sia

Sottosezione di programmazione: Piano triennale dei fabbisogni di personale

• Formazione del personale

Obiettivo fondamentale di tale Piano, che riprende e riconferma anche le linee di fondo della Circolare n.14/95 del Dipartimento della Funzione Pubblica, è quello di rendere la formazione parte integrante della gestione ordinaria del personale delle Pubbliche Amministrazioni che a tale scopo devono:

- assicurare il diritto alla formazione permanente a tutti i dipendenti attraverso una precisa pianificazione delle attività formative;
- promuovere al loro interno la realizzazione di apposite strutture dedicate alla formazione e valorizzazione delle risorse umane;
- coinvolgere tutti i Responsabili nella progettazione, attuazione e valutazione delle attività formative, responsabilizzandoli in relazione alla qualità di tali attività. ("I responsabili delle funzioni di valutazione previste dal decreto legislativo 30 luglio 1999, n.286-afferma la Direttiva del 13/12/01-debbono tener conto dell'applicazione della presente direttiva in relazione ai controlli sulla gestione e sulle prestazioni del personale Responsabile di Posizioni Organizzative, nonché sui comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali e umane ad esso assegnate").

PIANO TRIENNALE 2023-2025 DI FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE E DEL PIANO ANNUALE DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2023

1. Premessa

Nel quadro dei recenti processi di riforma, di riorganizzazione e di innovazione della Pubblica Amministrazione e dei costanti mutamenti normativi e tecnologici, il tema della formazione delle risorse umane si impone come uno dei principali strumenti di innovazione e di mutamento.

L'acquisizione di nuove conoscenze, di nuove professionalità e di nuovi strumenti di lavoro si pone, dunque,

quale condizione necessaria ed indifferibile dell'attività svolta dalla Pubblica Amministrazione chiamata, negli ultimi tempi, a sostenere un notevole incremento quantitativo e qualitativo dei servizi forniti al cittadino ed alle imprese.

Il ruolo delle attività formative a sostegno dei processi di innovazione in atto è strategico. Nel dicembre 2001 è intervenuto il Ministro per la Funzione Pubblica con la "Direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni" che così recita: "Tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze. Devono, pertanto, assicurare il diritto alla formazione



Provincia di Barletta-Andria-Trani

permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengano conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui".

Obiettivo fondamentale di tale direttiva, che riprende e riconferma anche le linee di fondo della Circolare n.14/95 del Dipartimento della Funzione Pubblica, è quello di rendere la formazione parte integrante della gestione ordinaria del personale delle Pubbliche Amministrazioni che a tale scopo devono:

- assicurare il diritto alla formazione permanente a tutti i dipendenti attraverso una precisa pianificazione delle attività formative;
- promuovere al loro interno la realizzazione di apposite strutture dedicate alla formazione e valorizzazione delle risorse umane;
- coinvolgere tutti i Responsabili nella progettazione, attuazione e valutazione delle attività formative, responsabilizzandoli in relazione alla qualità di tali attività. ("I responsabili delle funzioni di valutazione previste dal decreto legislativo 30 luglio 1999, n.286-afferma la Direttiva del 13/12/01-debbono tener conto dell'applicazione della presente direttiva in relazione ai controlli sulla gestione e sulle prestazioni del personale Responsabile di Posizioni Organizzative, nonché sui comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali e umane ad esso assegnate").

La Legge 6 novembre 2012 n.190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione

e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" ha significativamente innovato il quadro normativo in materia di garanzia della legalità e della qualità dell'azione amministrativa nonché della trasparenza della stessa quale condizioni di garanzia delle libertà individuali e collettive al servizio del cittadino, fissando alcune norme in materia di formazione mediante la realizzazione di specifici programmi per il personale individuato nell'apposito piano formativo, soprattutto con riferimento ai temi dell'eticità, della legalità e delle "best practices" amministrative.

Vista la pandemia di Covid-19, che ha colpito duramente l'economia italiana più di altri Paesi europei, l'Unione Europea ha risposto alla crisi pandemica con il Next Generation EU (NGEU), che prevede tra gli altri interventi il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): le Missioni del PNRR sono: digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo; rivoluzione verde e transizione ecologica; infrastrutture per una mobilità sostenibile; istruzione e ricerca; inclusione e coesione; salute.

Lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici rappresenta, insieme al recruiting, alla semplificazione e alla digitalizzazione, sono una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il decreto-legge 80/2021.

La valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese.



Provincia di Barletta-Andria-Trani

Inoltre, il 10 gennaio 2022 è stato presentato nella sede del Dipartimento della funzione pubblica “Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese”, il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo dei 3,2 milioni di dipendenti pubblici.

Il Piano parte da due ambiti di intervento:

1) PA 110 e lode: grazie a un protocollo d'intesa siglato il 7 ottobre 2021 a Palazzo Vidoni con la Ministra dell'Università e della Ricerca e alla collaborazione della CRUI, i dipendenti pubblici possono iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche;

2) Syllabus per la formazione digitale: dal 1° febbraio le amministrazioni potranno cominciare a segnalare i nominativi dei dipendenti che potranno accedere all'autovalutazione delle proprie competenze digitali sulla piattaforma <https://www.competenzedigitali.gov.it>;

Ulteriori strumenti per la formazione permanente dei dipendenti pubblici sono messi a disposizione da INPS attraverso il Fondo Gestione Unitaria per le Prestazioni Creditizie e Sociali, attraverso il programma “Valore PA”: per garantire alta formazione e aggiornamento professionale qualificato, INPS mette, inoltre, a disposizione dei dipendenti della PA l'accreditamento e il finanziamento di master universitari “executive” di I e II livello.

Allo scopo di garantire la massima partecipazione del personale, in questo preciso momento storico, di modernizzazione della PA, si definiscono, per il triennio 2023/2025 e in particolare per l'anno 2023, gli interventi formativi programmati per l'aggiornamento generale del personale, prestando particolare attenzione alle procedure per formare il personale dell'Ente che opera in settori particolarmente esposti alla corruzione, con lo scopo di prevenire comportamenti e fenomeni corruttivi e di illegalità, nel rispetto delle normative vigenti e del Piano Triennale 2023/2025 di Prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità.

La programmazione delle attività formative:

- tiene conto dei principi di contenimento della spesa pubblica ed è realizzata attraverso un efficiente utilizzo delle risorse finanziarie disponibili, garantendo al contempo la qualità delle azioni formative;

- tiene conto della complessità organizzativa dell'Ente e assicura la partecipazione alle iniziative di formazione di tutti i dipendenti e – con riferimento alla formazione anti-corruzione – in particolare di coloro che, a vario titolo, operano nei settori a più elevato rischio di corruzione, a prescindere dal ruolo di appartenenza;

- è realizzata secondo criteri di:

- massima partecipazione del personale;
- trasparenza delle procedure di selezione del personale cui sono rivolte le attività formative;
- pubblicità del materiale didattico, di modo da favorire la più ampia diffusione e informazione sui temi oggetto delle attività formative.



Provincia di Barletta-Andria-Trani

La formazione si caratterizza come strumento indispensabile per migliorare l'efficienza operativa interna dell'Amministrazione e per fornire ad ogni dipendente pubblico adeguate conoscenze e strumenti per raggiungere più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi di rinnovamento.

Ogni percorso formativo è volto alla valorizzazione del capitale umano, inteso come risorsa e investimento, nonché al rafforzamento di professionalità e competenze.

Obiettivo finale è quello di realizzare un'Amministrazione con forti capacità gestionali orientate al miglioramento qualitativo dei servizi pubblici, più rispondenti alle domande e alle aspettative dei cittadini e delle imprese.

Assicurare la programmazione e la pianificazione delle attività formative rappresenta uno degli obiettivi fondamentali del servizio personale affinché sia garantita la disponibilità di risorse professionali qualificate ed aggiornate.

Il Piano esprime le scelte strategiche dell'Amministrazione e individua obiettivi concreti da perseguire a breve termine attraverso l'erogazione di specifici interventi.

La definizione del Piano di formazione viene attuata tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione allo sviluppo dei servizi, nonché delle innovazioni normative e tecnologiche.

Il piano dovrà inoltre tenere conto delle risorse necessarie per la sua realizzazione.

La formazione rappresenta un diritto dei dipendenti di conseguenza, l'Amministrazione si impegna a promuovere e favorire la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione di tutto il personale, nel pieno rispetto delle pari opportunità.

Gli interventi formativi vanno ascritti nel contesto di un sistema che consenta di definire:

- tipologie e dimensioni dei bisogni formativi;
- servizi di competenza professionale;
- servizi di contenuto formativo;
- priorità degli interventi formativi;
- metodologia didattica ritenuta più idonea;
- strumenti attuativi;
- risorse necessarie;
- qualità degli interventi realizzati.

L'obiettivo prioritario del piano è quello di progettare il modello del sistema di gestione della formazione.



Provincia di Barletta-Andria-Trani

Tale sistema è volto ad assicurare gli strumenti necessari all'assolvimento delle funzioni assegnate al personale ed in seconda battuta a fronteggiare i processi di modernizzazione e di sviluppo organizzativo.

Gli interventi formativi si propongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale che di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi:

- aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali;
- preparare il personale alle trasformazioni dell'Amministrazione Provinciale, favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni e con le strategie di crescita del territorio;
- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale;
- favorire le condizioni idonee all'affermazione di una cultura amministrativa orientata alla società.

Il Piano triennale della formazione anni 2023-2025 e Piano annuale della formazione, pur avendo carattere programmatico, va gestito in modo flessibile in fase di attuazione, con riferimento ai seguenti aspetti:

- modalità di effettuazione dei corsi (in house, a catalogo, tramite convenzione con la SNA o altri soggetti autorizzati);
- ordine temporale di effettuazione dei corsi;
- disponibilità di bilancio e di finanziamenti esterni;
- sopravvenute esigenze di carattere esogeno o endogeno che potrebbero comportare l'annullamento o il rinvio di alcuni corsi e la programmazione di altri.

2. I destinatari della formazione e la selezione dei partecipanti

Le iniziative formative programmate, organizzate e gestite secondo quanto previsto nel presente Piano, sono destinate:

A) a tutto il personale che opera presso l'Ente, mediante strumenti di formazione/informazione volti ad acquisire nozioni di base sulla legge anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento, sulla responsabilità penale ed erariale per i pubblici dipendenti, al fine di avere una diffusione delle regole etiche e del rispetto della legalità. Particolare interesse è dedicato, altresì, alle materie trasversali della gestione del personale, dei contratti pubblici e del bilancio, i cui continui adeguamenti normativi



Provincia di Barletta-Andria-Trani

impongono un aggiornamento continuo, funzionale anche alla prevenzione del rischio di corruzione ed illegalità;

B) al personale che opera in ambiti ritenuti a rischio di corruzione, mediante corsi *ad hoc*, al fine di fornire ed acquisire specifiche conoscenze sulle materie, sui procedimenti e le attività a rischio di corruzione, e ridisegnare le responsabilità e le corrette procedure da porre in essere, in modo da prevenire i comportamenti a “rischio”(cd. formazione specifica anticorruzione);

C) al Responsabile per la prevenzione della corruzione e ai componenti della struttura tecnica permanente del Responsabile, mediante corsi di approfondimento delle tematiche contenute nel Piano, nonché dei ruoli e degli obblighi imposti dalla legge anticorruzione, e un continuo aggiornamento rispetto alle iniziative provenienti dai soggetti incaricati di prevenire e contrastare la corruzione a livello nazionale (cd. formazione tecnica anticorruzione).

Nell’ambito del personale individuato secondo le succitate indicazioni, la selezione dei partecipanti alle singole iniziative formative, di volta in volta progettate, avverrà secondo i seguenti criteri:

- rotazione delle unità individuate, di modo da garantire la formazione di tutto il personale operante nei settori a più elevato rischio di corruzione;
- omogeneità delle caratteristiche professionali dei partecipanti, in relazione alle attività svolte.

3. Metodologie formative e percorsi formativi

Il sistema metodologico si sviluppa attraverso diverse fasi del processo formativo ossia:

- rilevazione dei fabbisogni formativi prioritari;
- programmazione degli interventi formativi;
- analisi delle risorse finanziarie disponibili e dei limiti in materia di spesa;
- organizzazione e gestione dei corsi;
- controllo, analisi e valutazione dei risultati.

I processi formativi devono essere governati, monitorati e controllati per valutarne l’efficacia (crescita professionale, impatto organizzativo, miglioramento dei servizi al cittadino) e la qualità.

Il Servizio Personale effettua annualmente una ricognizione delle esigenze formative del personale attraverso un confronto diretto con i Dirigenti, individuando mediante una preliminare ricognizione degli obiettivi strategici dell’Ente e di quelli operativi, i progetti e le azioni gestionali-organizzative da supportare, coinvolgendo i dipendenti tutti, mediante la sottoposizione di apposito questionario, con l’obiettivo di raccogliere le esigenze formative del personale dell’Ente.

In relazione alla tipologia e alla finalità degli interventi formativi previsti, per consentire un più efficace e diretto scambio di esperienze tra i dipendenti, accanto alle metodologie deduttive passive (attività seminari, attività d’aula, attività di formazione a distanza), si sperimenteranno metodologie induttive attive, mediante la formazione applicata ed esperienziale (apprendimento per problemi,



Provincia di Barletta-Andria-Trani

formazione sul campo, analisi dei casi, focus group, etc.), preferendo lezioni basate sull'esperienza, sui casi pratici, sulle problematiche esistenti.

Per la formazione obbligatoria, ossia la formazione, informazione ed aggiornamento di tutte le figure aziendali, effettuata a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, ai sensi del d.lgs. n. 81/2008, è competente alla programmazione il Dirigente che riveste il ruolo di "Datore di Lavoro", che si coordina con il Servizio Personale, per un miglior raccordo di tempi e modalità di erogazione delle attività formative stesse.

Per la formazione "tecnico-specialistica" di Settore sarà possibile ricorrere alla formazione esterna, tramite il supporto di soggetti formatori pubblici o privati, nei limiti delle risorse economiche assegnate e disponibili. Tale formazione verrà finanziata con il budget di Settore assegnato ai dirigenti: agli stessi spetta l'adozione di tutti gli atti necessari per la relativa autorizzazione e liquidazione di spesa.

Per la formazione "trasversale", sia generica che specialistica, finanziata con il budget intersettoriale, gestito dal Servizio Personale, verranno attivati percorsi formativi, privilegiando la formazione *in house* o i corsi programmati da altri enti pubblici in convenzione, al fine di contenere le spese.

Per la formazione "anticorruzione", sarà possibile ricorrere alla formazione esterna, tramite il supporto di soggetti formatori pubblici o privati, nei limiti delle risorse economiche assegnate e disponibili o attraverso il collegamento telematico ai siti istituzionali o specialistici, aderendo a corsi organizzati dalla SNA o da soggetti formatori pubblici o privati.

Particolare attenzione verrà dedicata alle attività formative connesse al codice di comportamento dei pubblici dipendenti: ai sensi dell'articolo 15, D.p.r. n. 62/2013, Codice generale di comportamento dei pubblici dipendenti, e dell'articolo 12 del vigente Codice di comportamento integrativo della Provincia di Barletta-Andria-Trani: la partecipazione dei dipendenti alla formazione sui contenuti dei codici di comportamento è obbligatoria ed è estesa a tutti i dipendenti dell'Ente.

La Provincia provvederà alla pubblicizzazione e diffusione di tutto il materiale, in modo da garantire la massima diffusione e informazione sui temi oggetto delle attività formative e consentirne la fruizione da parte di una platea sempre più ampia di soggetti, anche al fine di estendere la sensibilizzazione ai temi della prevenzione della corruzione.

Tra i percorsi formativi finanziati nell'ambito del PNRR si individuano:

- 1) PA 110 e lode: i dipendenti pubblici possono iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche;
- 2) Syllabus per la formazione digitale: i dipendenti potranno accedere all'autovalutazione delle proprie competenze digitali sulla piattaforma <https://www.competenzedigitali.gov.it>. In base agli esiti del test iniziale, la piattaforma proporrà ai dipendenti i moduli formativi per colmare i gap di conoscenza e per migliorare le competenze, moduli arricchiti dalle proposte delle grandi aziende del settore tecnologico a partire da TIM e Microsoft.

Alla fine di ogni percorso sarà rilasciata una certificazione che alimenterà il "fascicolo del dipendente", in corso di realizzazione attenzione sarà riservata alla cyber anche in collaborazione



Provincia di Barletta-Andria-Trani

con Sogei. Particolare sicurezza, tramite un progetto formativo in via di definizione con il Ministero della Difesa;

Ulteriori percorsi formativi saranno garantiti dall'INPS attraverso il programma "Valore PA" mette a disposizione dei dipendenti della PA l'accREDITAMENTO e il finanziamento di master universitari "executive" di I e II livello:

- I corsi di primo livello sono svolti prevalentemente con lezioni in presenza e rivolti ai dipendenti che, per ragioni di servizio, hanno necessità di formazione nelle tematiche individuate dalla Amministrazione di appartenenza.

- I corsi di secondo livello si distinguono in due tipi:

A) Lezioni in presenza di alta formazione, rivolta a personale che necessita di perfezionamento sulle tematiche oggetto dell'intervento formativo.

B) Corsi realizzati con la metodologia learning by doing. In quest'ultimo caso, l'alta formazione sarà perseguita attraverso il contributo alla progettazione di un modello di gestione di servizi pubblici in collaborazione tra Pubbliche amministrazioni che mireranno alla costituzione di una rete unitaria ovvero un modello, sempre in logica di rete di collaborazione, per l'implementazione degli indirizzi che il Governo ha dettato nel settore oggetto di intervento formativo. L'obiettivo è dunque formare attraverso la produzione di un progetto concreto che, oltre a mettere a fattor comune le diverse esperienze professionali, tenga conto della necessità che le Amministrazioni si coordinino, non solo per evitare duplicazioni di attività, ma anche per creare sinergie che massimizzino i risultati nell'interesse del cittadino.

Le tematiche e contenuti dei corsi di primo livello e del secondo livello di tipo (A) alta formazione sono individuabili tra i seguenti:

1. L'analisi delle politiche pubbliche; modelli scientifici per la valutazione di problemi di rilevanza pubblica, indicatori sociali; valutazione dell'impatto e dell'efficacia delle politiche pubbliche monitoraggio dello status dei cittadini;
2. Le politiche nazionali contro la povertà, il sistema di strumenti a favore delle categorie a rischio. Politiche per la non autosufficienza;
3. Strumenti di gestione delle risorse umane nei contesti organizzativi; scienza del comportamento, Gestione dei conflitti; Psicologia dei gruppi; Gestione delle relazioni; Lavoro di gruppo. Leadership e management;
4. Personale, organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione. Disciplina del Lavoro; Gestione della sicurezza e tutela della salute;
5. Il controllo della spesa pubblica e la valutazione delle spese pubbliche; Bilancio e contabilità. Appalti e contratti pubblici;
6. Comunicazione efficace: public speaking; comunicazione sul web; comunicazione e leadership. Ascolto efficace, organizzazione delle informazioni;



Provincia di Barletta-Andria-Trani

7. Produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati - sviluppo delle banche dati di interesse nazionale - sistemi di autenticazione in rete - gestione dei flussi documentali e della conservazione digitale. Big data management;
8. Qualità del servizio pubblico La centralità del cittadino; Gestione volta all'eccellenza Citizen relationship management nelle Pubbliche Amministrazioni;
9. Previdenza obbligatoria e prestazioni pensionistiche e non pensionistiche;
10. L'accountability delle Pubbliche Amministrazioni Anticorruzione: strategie preventive e sistemi di compliance - gestione del rischio corruzione;

Per i corsi di secondo livello, tipo B, le macro aree di attività di competenza in cui le Pubbliche Amministrazioni sono interessate a realizzare un modello di gestione di servizi pubblici in rete ovvero un modello organizzativo per implementare gli indirizzi governativi sono le seguenti:

- a) difesa e sicurezza pubblica
- b) affari di giustizia
- c) servizi fiscali e finanziari – tributi e pagamenti
- d) lavori pubblici
- e) trasporti
- f) servizi per la comunicazione
- g) ambiente e tutela del territorio
- h) urbanistica e pianificazione territoriale
- i) agricoltura
- j) attività produttive
- k) servizi socio- assistenziali e sanitari
- l) lavoro e politiche sociali
- m) ricerca
- n) istruzione, formazione e gioventù, sport
- o) arte, cultura e turismo

4. Il Finanziamento del Piano

Considerata l'importanza strategica della formazione quale strumento di prevenzione della corruzione, il Dipartimento della Funzione Pubblica, nella Circolare n. 1 del 2013, ha evidenziato la



Provincia di Barletta-Andria-Trani

necessità che le Amministrazioni provvedano ad individuare le risorse da destinare alle attività formative.

La Provincia di Barletta-Andria-Trani, ha preventivato spese per la formazione del personale anni 2023-2025 per un ammontare di € 49.925,25 imputate, per il Bilancio di previsione finanziaria 2023-2025, al capitolo n. 1380.00, rubricato “Corsi di formazione e aggiornamento del personale provinciale”, di cui € 8.000,00, budget destinato alle attività formative di prevenzione della corruzione, di cui € 16.925,25, budget ripartito tra i Settori per l’attivazione dei corsi di formazione tecnico-specialistica ed € 25.000,00 somma residua destinata all’attivazione dei corsi di formazione generale/trasversale.

5. Programma Triennale della formazione

Per il triennio 2023/2025 il Piano dà priorità alle seguenti Aree formative:

1. AREA DIGITALIZZAZIONE PA;
2. AREA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE;
3. AREA CONTRATTI PUBBLICI E APPALTI;
4. AREA GESTIONE PERSONALE E CODICE DI COMPORTAMENTO DEI PUBBLICI DIPENDENTI NAZIONALE E INTEGRATIVO;
5. AREA PROMOZIONE DELLA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO;
6. AREA GESTIONE ECONOMICA E FINANZIARIA NELL'ENTE LOCALE;
7. AREA TECNICA GIURIDICA NORMATIVA GENERALE E SPECIALE (si tratta di un’area residuale in cui convergono sia la formazione trasversale che quella specialistica di aggiornamento e crescita delle competenze per materia);
8. AREA IMPLEMENTAZIONE REGOLAMENTO (UE) 2016/679 PER IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.

6. Programma annuale della formazione

Nel corso del 2023 l’azione formativa si propone di rispondere in particolare ai fabbisogni derivanti da:

- innovazione di carattere normativo e/o tecnologico;
- obblighi di legge;
- prevenzione della corruzione;
- necessità di aggiornamento professionali;
- particolari obiettivi di P.E.G. che implicano conoscenze e competenze nuove.



Provincia di Barletta-Andria-Trani

Nel corso dell'anno 2023 saranno organizzati i seguenti corsi di formazione:

| NR. | OBIETTIVI | DESTINATARI | DURATA | METODOLOGIA | SPESA DA IMPEGNARE |
|-----|---|---|--|------------------------------------|--------------------|
| 1 | ANTICORRUZIONE TRASPARENZA | GENERALITA' DEI DIPENDENTI | 5 GIORNATE | IN HOUSE/ FORMAZIONE ETSERNA | SI |
| 2 | PROGETTO VALORE P.A. | MAX 4 DIPENDENTI PER CIASCUNA AREA TEMATICA | DA 40 A 60 ORE | FORMAZIONE ESTERNA | NO |
| 3 | SICUREZZA SUL LAVORO | DIRIGENTI/PREPOSTI/ LAVORATORI | 3 GIORNATE | IN HOUSE/ FORMAZIONE ETSERNA | SI |
| 4 | AGGIORNAMENTO TECNICO-SPECIALISTICO | DIRIGENTI E PERSONALE NON DIRIGENTE SU INDIVIDUAZIONE DIRIGENTE | SU RICHIESTA PREVIA VERIFICA DISPONIBILITA' FINANZIARIA | IN HOUSE/ FORMAZIONE ETSERNA | SI |
| 5 | GESTIONE DEL PERSONALE | DIRIGENTI E PERSONALE NON DIRIGENTE SU INDIVIDUAZIONE DIRIGENTE | 2 GIORNATE | IN HOUSE/ FORMAZIONE ETSERNA | SI |
| 6 | GESTIONE ECONOMICA E FINANZIARIA DELL'ENTE | DIRIGENTI E PERSONALE NON DIRIGENTE SU INDIVIDUAZIONE DIRIGENTE | 2 GIORNATE | IN HOUSE/ FORMAZIONE ETSERNA | SI |
| 7 | CONTRATTI PUBBLICI E APPALTI | DIRIGENTI E PERSONALE NON DIRIGENTE SU INDIVIDUAZIONE DIRIGENTE | 2 GIORNATE | IN HOUSE/ FORMAZIONE ETSERNA | SI |



Provincia di Barletta-Andria-Trani

| | | | | | |
|---|---|---------------------------|------------|-----------------------------|----|
| 8 | DIGITALIZZAZIONE PA – CORSI INFORMATICA | GENERALITÀ DEI DIPENDENTI | 2 GIORNATE | IN HOUSE/FORMAZIONE ESTERNA | NO |
|---|---|---------------------------|------------|-----------------------------|----|

I corsi saranno destinati a tutto il personale dipendente. Le iniziative formative descritte nel documento sono in previsione nell'anno 2023: questo significa che non necessariamente verranno tutte realizzate e che, magari, per necessità emergenti in corso d'anno, altre potrebbero essere organizzate (ovviamente sempre nell'ambito del budget assegnato al Peg della Formazione).

7. Monitoraggio e valutazione delle attività formative

Il Settore Personale provvederà ad eseguire il monitoraggio e la valutazione delle attività formative espletate attraverso report che consentiranno la diffusione dei risultati e forniranno elementi di sviluppo programmatico ed organizzativo dei processi di formazione.

Il monitoraggio viene effettuato contestualmente all'ultimazione del corso di formazione, attraverso la somministrazione di un questionario di gradimento strutturato che permette di conoscere, anche durante la formazione, il punto di vista degli utenti per valutare l'efficienza dell'intervento, introdurre, se occorre, dei correttivi in itinere, valutare la qualità dell'offerta formativa e l'efficacia del percorso nel rapporto di insegnamento/apprendimento, teso a rilevare eventuali necessità di approfondimento sui contenuti con la conseguente possibilità di apportare modifiche nello svolgimento dei corsi futuri.

La valutazione dell'attività formativa avviene mediante prove strutturate di verifica di fine corso per la rilevazione del livello di apprendimento e un questionario per i dirigenti al fine di valutare la ricaduta dell'iniziativa sull'organizzazione e/o modalità di svolgimento del lavoro, con elaborazione e diffusione dei dati raccolti nelle fasi precedenti.

8. Note conclusive

Il presente Piano costituisce il quadro di riferimento al quale ricondurre le iniziative formative destinate al personale; potranno essere previste ulteriori opportunità nel caso in cui dovessero intervenire nel corso dell'anno novità normative di particolare rilievo per l'attività dell'Amministrazione.

Gli interventi formativi del presente programma potranno essere integrati o modificati in relazione ad intervenute esigenze.

Qualora per motivi contingenti non risultasse possibile effettuare alcuni dei corsi previsti, gli stessi saranno riproposti nell'anno successivo, ferma restando la verifica della loro attualità.



Provincia di Barletta-Andria-Trani

PIANO TRIENNALE PER LA FORMAZIONE DEL PERSONALE 2023/2025 E PIANO ANNUALE PER LA FORMAZIONE DEL PERSONALE 2023 AI FINI DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

1. Premessa

Il presente documento, ai sensi dell'art. 1, comma 8 della Legge 06.11.2012 n. 190, definisce, per l'anno 2023, le procedure per selezionare e formare il personale dell'Ente che opera in settori particolarmente esposti alla corruzione, con lo scopo di prevenire comportamenti e fenomeni corruttivi e di illegalità, nel rispetto delle normative vigenti e del vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità, adottato dalla Provincia di Barletta-Andria-Trani con deliberazione di P. n. 12 del 01/03/2021.

La programmazione delle attività formative:

- tiene conto dei principi di contenimento della spesa pubblica ed è realizzata attraverso un efficiente utilizzo delle risorse finanziarie disponibili, garantendo al contempo la qualità delle azioni formative;
- tiene conto della complessità organizzativa dell'Ente e assicura la partecipazione alle iniziative di formazione a tutti coloro che, a vario titolo, operano nei settori a più elevato rischio di corruzione, a prescindere dal ruolo di appartenenza;
- è realizzata secondo criteri di:
 - massima partecipazione del personale operante nei settori a più elevato rischio di corruzione;
 - trasparenza delle procedure di selezione del personale cui sono rivolte le attività formative;
 - pubblicità del materiale didattico, di modo da favorire la più ampia diffusione e informazione sui temi oggetto delle attività formative.

2. I destinatari della formazione e la selezione dei partecipanti

Le iniziative formative programmate, organizzate e gestite secondo quanto previsto nel presente Piano, sono destinate:

A) a tutto il personale che opera presso l'Ente, mediante strumenti di formazione/informazione volti ad acquisire nozioni di base sulla legge anticorruzione, trasparenza e codici di comportamento, al fine di avere una diffusione delle regole etiche e del rispetto della legalità (cd. formazione generale);

B) al personale che opera in ambiti ritenuti a rischio di corruzione, mediante corsi organizzati dalla SNA, nonché dall'Ente, al fine di fornire ed acquisire specifiche conoscenze sulle materie, sui procedimenti e le attività a rischio di corruzione, indicate nell'art. 2 del Piano Anticorruzione e ridisegnare le responsabilità e le corrette procedure da porre in essere, in modo da prevenire i comportamenti a "rischio" (cd. formazione specifica);

C) al Responsabile per la prevenzione della corruzione e ai componenti della struttura tecnica permanente del Responsabile, mediante corsi di approfondimento delle tematiche contenute nel Piano, nonché dei ruoli e degli obblighi imposti dalla legge anticorruzione, e un continuo



Provincia di Barletta-Andria-Trani

aggiornamento rispetto alle iniziative provenienti dai soggetti incaricati di prevenire e contrastare la corruzione a livello nazionale (cd. formazione tecnica).

La individuazione del personale di cui alla lett. B) avviene secondo le modalità indicate nell'art. 27 del Piano di Prevenzione della Corruzione, come di seguito indicate:

1. ciascun Dirigente di Settore prevenzione al quale il personale afferisce deve comunicare in forma scritta al Responsabile della prevenzione della Corruzione l'elenco nominativo di tutto il personale di cui alla lett. B) con indicazione, per ciascuna unità, della qualifica rivestita e delle attività a rischio di corruzione e di illegalità, svolte o assegnate alla responsabilità di ciascuno;
2. il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, verificate le proposte dei Dirigenti, individua i dipendenti di cui alla lett. B), al fine di inserirli in appositi percorsi formativi.

I Dirigenti, inoltre, entro il 15 dicembre del corrente anno, al fine di apportare eventuali correttivi alla progettazione delle iniziative formative per l'anno 2023, dovranno comunicare in forma scritta al Responsabile della prevenzione della corruzione:

- l'elenco nominativo del personale di cui alle lett. B) che ha partecipato alle iniziative formative;
- l'elenco nominativo del personale di cui alle lett. B) che non ha partecipato alle iniziative formative, con obbligo di espressa indicazione delle relative motivazioni.

3. Metodologie formative

In relazione alla tipologia e alla finalità degli interventi formativi previsti, per consentire un più efficace e diretto scambio di esperienze tra i dipendenti, accanto alle metodologie deduttive passive (attività seminariali, attività d'aula, attività di affiancamento sul posto di lavoro e attività di formazione a distanza), si sperimenteranno metodologie induttive attive, mediante la formazione applicata ed esperienziale (apprendimento per problemi, formazione sul campo, analisi dei casi, focus group, role-plaing, project work, etc), preferendo lezioni basate sull'esperienza, sui casi pratici, sulle problematiche esistenti.

4. Percorsi formativi

| Corso di formazione | Descrizione Corso | Materie, Procedimenti e Attività particolarmente esposti alla Corruzione Art. 24 P.P.C. | Riferimento ai Responsabili e/o addetti | N° Addetti da formare | Calendari o lezioni |
|---------------------|-------------------|---|---|-----------------------|---------------------|
|---------------------|-------------------|---|---|-----------------------|---------------------|



Provincia di Barletta-Andria-Trani

| | | | | | |
|---|--|--------------------------------------|---|------------------|----------------------------------|
| <p>Le procedure e responsabilità dopo la legge 190/2012:</p> | <p>La legge 190/2012 impatta in modo diretto e indiretto, sulle principali discipline normative (legge 241/1990, d.lgs. 165/01, d.lgs.136/06) e su alcuni dei loro principi fondamentali quali la pubblicità e trasparenza, rivisitandoli e offrendo una diversa chiave di lettura. Il corso è volto ad analizzare le novità normative e le loro implicazioni immediate e pratiche, e ad illustrarne le connessioni implicite all'interno del panorama giuridico italiano.</p> | <p>Art. 24, co. 4, lett. a, c, d</p> | <p>Corso specialistico finalizzato ad acquisire competenze per la predisposizione e l'aggiornamento del piano anticorruzione, destinato al personale della struttura permanente di supporto al RPCT</p> | <p>Nr. 3</p> | <p>1 sessione nell'anno 2023</p> |
| <p>La corruzione nella PA: gli strumenti di prevenzione nella legge 190/2012. Etica e legalità.</p> | <p>Il nuovo Codice di comportamento dei pubblici dipendenti Gli aspetti disciplinari derivanti dal Codice di Comportamento e il rapporto con il sistema delle sanzioni dei CCNL Il processo di adozione dei nuovi codici da parte della PA. Gli altri strumenti in funzione di prevenzione della corruzione individuati dalla legge 190/2012: il D.lgs. n. 33/2013 e il D.lgs. n. 39/2013</p> | <p>Art. 24, co. 4, lett. a, c, d</p> | <p>Dirigenti e Dipendenti</p> | <p>e all. A)</p> | <p>1 sessione nell'anno 2023</p> |



Provincia di Barletta-Andria-Trani

| | | | | | |
|---|---|-------------------------------|---|---------|---------------------------|
| Antiriciclaggio | Il corso offre una formazione specifica e permette di adempiere agli obblighi formativi periodici previsti dal D. Lgs. 231/07, così come modificato dal D. Lgs. 90/2017, al fine di una corretta gestione degli adempimenti antiriciclaggio previsti per legge per il settore della pubblica amministrazione | Art. 24, co. 4, lett. a, c, d | Dirigenti e Dipendenti | all. A) | 1 sessione nell'anno 2023 |
| La gestione del Personale, alla luce della legge 190/2012 | Le novità introdotte dalla legge n. 190/2012 in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi, ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, co. 42 della l. n. 190/2012 e misure di prevenzione in materia di concorsi, procedure selettive e di avviamento, procedure di affidamento degli incarichi e delle consulenze, procedimenti di erogazione delle retribuzioni dei Dirigenti e delle P.O. ed erogazione del salario accessorio, gestione dei buoni pasto e controllo informatizzato delle presenze e pubblicazione dei tassi di assenza e presenza del personale dipendente, procedimenti sanzionatori relativi agli | Art. 24, co. 4, lett. e | Personale che opera nei servizi più esposti al rischio corruzione | all. A) | 1 sessione nell'anno 2023 |



Provincia di Barletta-Andria-Trani

| | | | | | |
|---|--|-------------------------|---|---------|---------------------------|
| | illeciti amministrativi e penali accertati | | | | |
| Corso sui contratti pubblici ed appalti | La disciplina generale dei contratti pubblici e degli appalti, la sua evoluzione, il Codice dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (dlgs n. 50/2016) ed il regolamento di attuazione ed esecuzione, dopo l'entrata in vigore della legge anticorruzione | Art. 24, co. 4, lett. a | Personale che opera nei servizi più esposti al rischio corruzione | all. A) | 1 sessione nell'anno 2023 |
| Corso sulla gestione economica e finanziaria nell'ente locale | Contabilità e gestione economica e finanziaria dell'ente locale, sulla base delle novità legislative introdotte | Art. 24, co. 4, lett. d | Personale che opera nei servizi più esposti al rischio corruzione | all. A) | 1 sessione nell'anno 2023 |



Provincia di Barletta-Andria-Trani

| | | | | | |
|--|--|-------------------------------|---|---------|---------------------------|
| Corso sulle principali categorie di atti amministrativi i: autorizzazioni, concessioni, licenze, nulla osta o altri atti di consenso | Il corso mira a fornire le conoscenze e gli strumenti fondamentali per la corretta redazione degli atti amministrativi. Il corso avrà principalmente un taglio pratico-applicativo, anche attraverso l'esame e la discussione di casi concreti, atti e provvedimenti amministrativi e ricorsi giurisdizionali. | Art. 24, co. 4, lett. b, c, f | Personale che opera nei servizi più esposti al rischio corruzione | all. A) | 1 sessione nell'anno 2023 |
|--|--|-------------------------------|---|---------|---------------------------|

5. LA INDIVIDUAZIONE DEI DOCENTI DEI CORSI

La formazione “generale” sarà soddisfatta mediante percorsi formativi predisposti dalla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, ai sensi dell’art. 1, comma 11 della legge 190/2012 o dalla Provincia, privilegiando la formazione in house o i corsi programmati da altri enti pubblici in convenzione, al fine di contenere le spese.

Per la formazione “specificata” sarà possibile ricorrere alla formazione esterna, tramite il supporto di soggetti formatori pubblici o privati, nei limiti delle risorse economiche assegnate e disponibili.

Per la formazione “tecnica” oltre all’aggiornamento costante delle competenze, attraverso il collegamento telematico ai siti istituzionali o specialistici, saranno programmati corsi organizzati dalla SNA o da soggetti formatori pubblici o privati.

La Provincia provvederà alla pubblicazione sul portale del dipendente di tutto il materiale didattico, in modo da garantire la massima diffusione e informazione sui temi oggetto delle attività formative e consentirne la fruizione da parte di una platea sempre più ampia di soggetti, al fine di estendere la sensibilizzazione ai temi della prevenzione della corruzione.

Il personale docente impegnato nei corsi organizzati dalla Provincia può essere individuato:

- tra il personale dell’Ente, esperto nelle materie da trattare;
- tra esperti esterni in possesso di particolare e comprovata esperienza e competenza nelle materie/attività a rischio di corruzione, nonché sui temi dell’etica e della legalità.

Il personale docente dovrà essere individuato, entro tre mesi dall’approvazione del Piano di formazione, con procedura comparativa ad evidenza pubblica, nel rispetto delle procedure di selezione del contraente previste dalla normativa vigente nonché dal Regolamento per la disciplina dei contratti approvato dall’Ente.



Provincia di Barletta-Andria-Trani

6. MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE

Il monitoraggio e la valutazione delle attività formative vengono effettuati dal Settore Personale, mediante somministrazione di appositi questionari, sia sui singoli corsi, sia sul Piano annuale nel complesso, al fine di rilevare il gradimento delle attività formative frequentate dai dipendenti, l'efficienza dell'azione formativa, in termini di tempi e risorse impiegate, l'efficacia della formazione rispetto agli obiettivi dichiarati e l'impatto sul lavoro e sull'organizzazione.

L'attività di monitoraggio e valutazione sarà registrata su report periodici, che consentiranno di organizzare la comunicazione sulla diffusione dei risultati e di disporre di elementi di sviluppo programmatico ed organizzativo dei processi di formazione.

7. IL FINANZIAMENTO DEL PIANO

Considerata l'importanza strategica della formazione quale strumento di prevenzione della corruzione, il Dipartimento della Funzione Pubblica, nella Circolare n. 1 del 2013, ha evidenziato la necessità che le Amministrazioni provvedano ad individuare le risorse da destinare alle attività formative.

Le risorse disponibili per la formazione per l'anno 2023 ammontano ad € 49.925,25, imputate al capitolo 1380.00, rubricato "Corsi di formazione e aggiornamento del personale provinciale" dell'approvando Bilancio di previsione 2023/2025, di cui € 16.925,25, budget ripartito tra i Settori per l'attivazione dei corsi di formazione tecnico-specialistica ed € 25.000,00, somma destinata all'attivazione dei corsi di formazione generale e trasversale, cd. Budget intersettoriale, ed € 8.000,00 alla formazione dei dipendenti che svolgono attività a rischio di corruzione, cd. formazione generale, specifica e tecnica.

8. NOTE CONCLUSIVE

Il presente Piano costituisce il quadro di riferimento al quale ricondurre le iniziative formative destinate al personale; potranno essere previste ulteriori opportunità nel caso in cui dovessero intervenire nel corso dell'anno novità normative di particolare rilievo per l'attività dell'Amministrazione.

Gli interventi formativi del presente programma potranno essere integrati o modificati in relazione ad intervenute esigenze.

Qualora per motivi contingenti non risultasse possibile effettuare alcuni dei corsi previsti, gli stessi saranno riproposti nell'anno successivo, ferma restando la verifica della loro attualità.

I percorsi formativi specialistici e generali sono estesi a tutti i Dirigenti dell'Ente, in base alle materie, procedimenti e attività a rischio di corruzione svolte nel Settore di competenza.



Provincia di Barletta Andria Trani

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

In questa sezione dovranno essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Sezione 2. - Sottosezioni 2.1 “Valore pubblico” e 2.2 “Performance”

Il valore pubblico trova riferimento negli indirizzi e obiettivi strategici della Sezione Strategica del DUP, nella quale viene esplicitato il Programma di Mandato.

Quest'ultimo è soggetto a monitoraggio in corso d'opera, oltre che in fase di metà e fine mandato, a cura del Servizio Presidenza – Settore I Affari Generali Personale e Politiche Sociali.

Rispetto alla parte strategica, i principali documenti di monitoraggio sono rappresentati dalle verifiche dello Stato di attuazione del DUP che, come previsto dal punto 4.2, lett. a) all. 4/1 al d.lgs. 118/201, vengono effettuate al 30 giugno – quella intermedia – e al 31 dicembre quella finale, coinvolgendo tutti i settori/Servizi dell'Ente.

Il documento di monitoraggio al 31 dicembre viene approvato insieme al rendiconto di gestione mentre quello al 30 giugno viene approvato in occasione dell'approvazione/aggiornamento del nuovo DUP.

Come disposto dall'art 5 del DM 24 giugno 2022, il monitoraggio è effettuato secondo le modalità stabilite negli articoli 6 e 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009 e quindi anche attraverso la Relazione della Performance, redatta a cura del Servizio Segreteria Generale.

La Relazione monitora la performance individuale e organizzativa e riporta i risultati complessivamente raggiunti dall'Ente, nonché gli esiti delle indagini di gradimento sulla qualità dei Servizi erogati.

Sezione 2. Sottosezioni 2.3 “rischi corruttivi e trasparenza”

Il monitoraggio avviene secondo le indicazioni di ANAC e nelle modalità descritte nel Piano di Prevenzione della Corruzione 2022/2024 della Provincia di Barletta Andria Trani.

Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano

Per quanto riguarda il lavoro agile, oltre a quanto già indicato nella sezione apposita, l'Amministrazione dal 2020 ad oggi coinvolge gli stakeholders interni nello sviluppo di tale modalità lavorativa mediante appositi questionari rivolti sia ai lavoratori sia ai responsabili.