



PROVINCIA DI RIETI  
PIANO INTEGRATO  
DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE  
2023/2025

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)



# INDICE

---

PREMESSA .....	4
RIFERIMENTI NORMATIVI .....	5
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO.....	6
1.1 Analisi del contesto esterno .....	6
1.2 Analisi del contesto interno .....	13
1.2.1 Organigramma dell'Ente .....	13
1.2.2 La mappatura dei processi.....	15
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	19
2.1 Valore pubblico .....	19
Sicurezza in strada .....	21
Scuole di qualità.....	23
La casa dei comuni.....	25
Transizione al digitale .....	27
Emissioni zero .....	29
Una provincia in salute .....	31
Accessibilità: fisica e digitale .....	33
Accessibilità fisica .....	33
Accessibilità digitale.....	34
2.2 Performance.....	34
2.2.1 Performance individuale e performance organizzativa di Settore .....	34
2.2.3 Performance organizzativa di Ente .....	35
2.2.4 Modalità di monitoraggio .....	37
2.2.5 Linee guida per l'applicazione del sistema di valutazione della performance .....	37
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza .....	38
2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione .....	38
2.3.2 Sistema di gestione del rischio.....	45
2.3.3 Misure generali per la prevenzione della corruzione.....	48
2.3.4 Misure specifiche per la prevenzione della corruzione .....	58
2.3.5 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione....	71



2.3.6 Programmazione della trasparenza .....	72
2.3.7 Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679) .....	73
2.3.8 Ulteriori obblighi di trasparenza .....	74
SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....	80
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell’Ente .....	80
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere .....	80
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale .....	80
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria .....	81
3.2 Organizzazione del lavoro agile .....	81
3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale .....	82
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale .....	82
3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – formazione del personale .....	83
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31/12/2022 .....	85
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane .....	88
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO .....	100



# PREMESSA

---

Il presente documento si inserisce in un ambito normativo di recente introduzione che origina dal D.L. n. 80 del 09/06/2021 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, convertito con modificazioni dalla L. n. 113 dell'08/08/2021, che ha introdotto all'art.6 un nuovo strumento di programmazione per le amministrazioni pubbliche, denominato Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), quale documento unitario in cui confluiscono i diversi atti di programmazione finora previsti, tra i quali il Piano della Performance, il Piano delle Azioni Positive, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (P.T.P.C.T.), il Piano triennale dei fabbisogni, il piano per il lavoro agile, la programmazione dei fabbisogni formativi.

Con il PIAO il legislatore ha inteso riordinare il complesso sistema programmatico delle amministrazioni pubbliche, formato da una molteplicità di strumenti di programmazione inducendo ogni amministrazione pubblica a sviluppare un unico ed organico documento di pianificazione con valenza strategica per l'Ente, finalizzato ad integrare le diverse componenti dell'azione amministrativa rappresentate finora dai singoli documenti di programmazione, ciascuno con un proprio contenuto specifico.



## RIFERIMENTI NORMATIVI

---

Quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe, che per l'anno 2023 fissano la scadenza ultima per l'approvazione dei bilanci di previsione al 31 luglio e pertanto la data ultima di approvazione del PIAO al 30 agosto.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 6 del 4 maggio 2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 13 del 22 maggio 2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, sono soppressi, in quanto assorbiti in apposite sezioni del PIAO, il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance e il piano degli obiettivi, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.



# SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

---

**Denominazione Ente:** Provincia di Rieti

**Indirizzo:** Via Salaria n. 3, 02100 - Rieti

**Telefono:** 0746 2861 (centralino)

**PEC:** urp.provinciarieti@pec.it

**Presidente:** Dott.ssa Roberta Cuneo

**Codice Fiscale/partita IVA:**00114510571

**Codice IPA:** p\_ri

**Sito web istituzionale:** <https://www.provincia.rieti.it>

**Numero dipendenti al 31 dicembre 2022:** 131

Le informazioni sono pubblicate sul sito AGID al seguente link:

<https://www.indicepa.gov.it/ipa-portale/consultazione/domicilio-digitale/ricerca-domicili-digitali-ente/scheda-area-organizzativa-omogenea/AA57437>

## 1.1 Analisi del contesto esterno

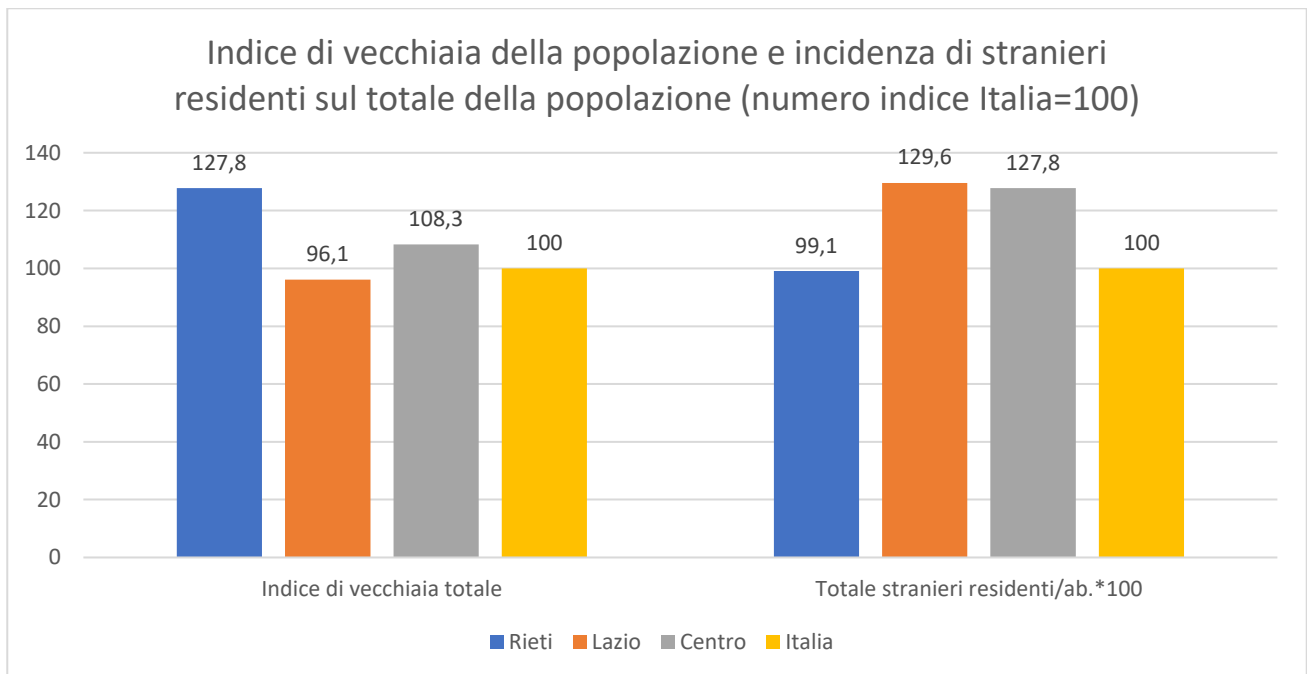
La conoscenza del territorio provinciale e delle sue strutture costituisce attività prodromica per la costruzione, declinazione, programmazione di qualsiasi strategia operativa e funzionale alla realizzazione delle finalità perseguite.

CARATTERISTICHE PRINCIPALI
Regione LAZIO
Superficie 2.749,16 Km <sup>2</sup>
Strade Provinciali 1129 Km
Comuni 73
Abitanti 150.357 (gennaio 2023)
% stranieri residenti 13.364 (gennaio 2023)
Imprese attive 22.391 (Censimento 2011)



La provincia di Rieti, con i suoi 150.357 residenti a gennaio 2023 si presenta come la provincia tra le meno popolate del Paese e quella con il minor numero di residenti dell'Italia Centrale. La conformazione territoriale e l'alta percentuale di comuni montani, contribuisce inoltre a rendere molto basso il livello di densità abitativa. I soli 58 abitanti per kmq garantiscono a Rieti la 99-esima posizione in ambito nazionale ma sono sufficienti per mettersi alle spalle la provincia di Grosseto nell'ambito del Centro. La popolazione peraltro è piuttosto sparsa sul territorio ed il baricentro demografico si conferma nel 2013 a Belmonte in Sabina (nel 2010 era il comune di Rieti). Infatti, solamente il 30% risiede nell'unico comune avente più di ventimila abitanti (il capoluogo) e dà luogo al più basso valore del grado di urbanizzazione del Centro Italia, qualora si escluda la limitrofa provincia di Viterbo. Questo accade nonostante un recupero operato negli anni '90 che ha portato questo indicatore a recuperare circa un punto percentuale e a far recuperare alla provincia ben sei posizioni. Elevatissima la percentuale di anziani. Ben il 23,7% della popolazione ha più di 65 anni. Si tratta di un dato superiore sia a quello medio nazionale (21,4%) che a quello dell'Italia Centrale (22,3%).

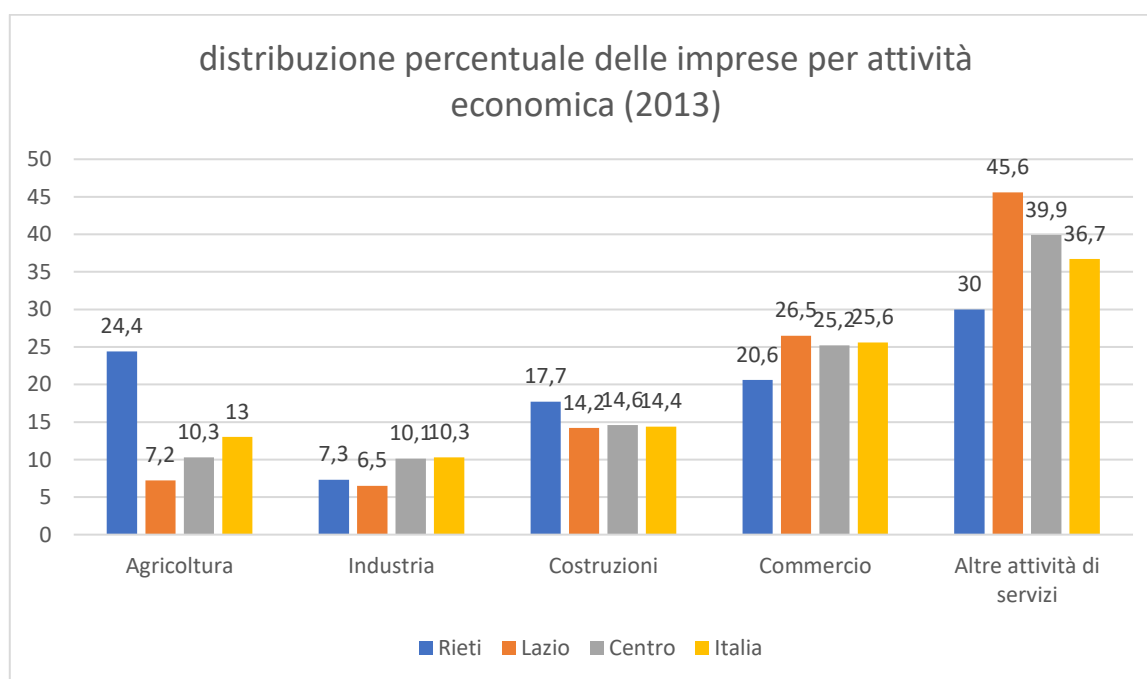
La provincia si mostra anche come scarsamente attrattiva nei confronti della popolazione straniera, almeno nell'ambito del Centro, ove l'indicatore di presenza straniera ogni 100 abitanti segna il valore di 8 (sedicesimo posto rispetto alle 22 province della macroripartizione e 55° in Italia) a fronte degli 8,1 della media italiana.



La provincia di Rieti si configura come una provincia con uno scarso livello di insediamento dell'imprenditoria. Rapportando le 15.147 imprese registrate negli archivi della locale Camera di Commercio alla popolazione residente si ottiene un valore della densità imprenditoriale pari a 9,5 imprese per ogni 100 abitanti, dato che rappresenta il limite minimo dell'Italia Centrale qualora si escludesse dall'analisi la corregionale Frosinone. Sono due i settori prevalenti nell'economia sabina. L'agricoltura ed il commercio assorbono, infatti, oltre il 44,9% di queste imprese. In particolare l'incidenza del settore primario è pari al 24,4% (in calo progressivo rispetto al 30,5% del 2006, al 31,1% del 2005 ed al 31,8% del 2004), valore comunque nettamente superiore rispetto al complesso



del Paese (12,9%) e alla media dell'Italia Centrale (10,3%). Molto consistente la presenza di imprese operanti nel campo dell'edilizia (20,6%), che rendono Rieti la provincia del Centro maggiormente significativa da questo punto di vista dopo Lucca, nonché 16-esima in Italia. Modesto l'impatto esercitato dalle imprese industriali (7%) e dei servizi (2%), valori che attestano la provincia nelle ultime posizioni dell'Italia Centrale. Il settore dell'artigianato si presenta ben radicato. Il 26,3% delle imprese presenta, infatti, siffatti connotati. Questo dato è superiore sia rispetto a quello medio nazionale (23,2%) che a quello regionale (16,3%) e macroripartizionale (21,7%). Un segnale non molto positivo giunge dal ritmo di crescita del tessuto imprenditoriale: nel 2013 Rieti ha fatto segnare un incremento di 0,37 imprese ogni 100 esistenti, questo valore risulta inferiore a quello medio nazionale ed a quello del macroripartizionale (rispettivamente 0,86 e 1,23); tale risultato è dovuto sia ad un alto tasso di natalità (7,1 contro il 6,8 nazionale), che ad un altrettanto elevato tasso di mortalità imprenditoriale (6,7 contro il 6 in Italia). La struttura delle attività imprenditoriali secondo il numero di addetti evidenzia la marcatissima prevalenza delle micro imprese, che fanno registrare uno dei valori più alti del Centro alle spalle di Roma. La preponderanza di questo tipo di impresa è confermata anche dall'incidenza che hanno le imprese aventi la ragione sociale di ditta individuale, che con il 65,8% fanno registrare il maggior dato del Centro (22-esimo nel Paese). Anche la struttura per età mostra degli elementi interessanti. Rieti infatti si piazza tra le prime province (ottava) nell'Italia Centrale (trentottesima in Italia) come incidenza delle imprese con meno di dieci anni (nate dal 2000 in poi). In quanto a turismo la provincia risulta un po' scarsa di strutture, infatti con 312 esercizi (5.500 posti letto) si pone all'ultimo posto regionale ed al 90-esimo nazionale.



### **Analisi del contesto criminologico**

Al fine di effettuare una adeguata valutazione del rischio di corruzione occorre comprendere l'ambiente esterno in cui l'organizzazione opera; ed in particolare tenere in considerazione il contesto sociale, politico, economico, finanziario, competitivo, normativo, culturale, anche consultando gli *stakeholder* esterni.





Il rapporto di “Transparency International” sulla “Corruzione percepita” per il 2022, pur riconoscendo al nostro Paese un significativo miglioramento, colloca l’Italia al 41° posto nella graduatoria stilata per 180 Paesi, con un punteggio di 56 che è ancora al di sotto della media UE, attestata a 64. Al riguardo occorre, tuttavia, rammentare che tale graduatoria, che pure ha il merito di attirare l’attenzione sul fenomeno, si basa, appunto, su un “indice di percezione della corruzione” che è, quindi, influenzato da fattori – non quantificabili – di valutazione soggettiva.



Ai fini di una analisi completa va citata la *Relazione sull’attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia* (dati secondo semestre 2021), ed in particolare il paragrafo 7 intitolato “Proiezioni della criminalità organizzata sul territorio nazionale”, con riferimento ai fenomeni criminosi nel Lazio.

Roma e la sua provincia sono un territorio di convergenza di diverse realtà criminali, che attraggono non solo per i traffici illeciti ma anche per gli interessi economici. La criminalità locale, che si occupa principalmente di spaccio di droga, convive con le nuove articolazioni delle cosiddette "mafie etniche" e le organizzazioni più strutturate. Tuttavia, tutte queste formazioni criminali sembrano aver rinunciato al controllo capillare del territorio, preferendo mantenere un equilibrio tra di loro per evitare situazioni di conflitto che potrebbero attirare l'attenzione delle autorità giudiziarie e delle forze dell'ordine.

Roma rappresenta un luogo favorevole per l'infiltrazione delle organizzazioni criminali a causa della vastità del territorio e della presenza di numerose attività commerciali. Inoltre, l'alta densità demografica rende più facile il reperimento di soggetti criminali da "reclutare" per le organizzazioni mafiose. Queste ultime hanno sviluppato una spiccata natura camaleontica per evolversi e



rimodularsi in base alle esigenze di tempo e di luogo, stringendo opportune alleanze anche con gruppi minori o autoctoni già presenti sul territorio al fine di sfruttare al meglio le potenzialità e curare i propri affari e interessi senza il rischio di un'eccessiva esposizione.

Le prospettive dell'azione di contrasto nei confronti della criminalità organizzata hanno pertanto necessariamente comportato un adeguamento anche degli obiettivi strategici e delle linee d'azione da seguire che non possono trascurare il monitoraggio dei profili di rischio, in costante crescita, di infiltrazione nell'economia legale anche in prospettiva della prossima attuazione degli investimenti finanziati dal noto Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Con l'arrivo dei fondi europei e il successivo avvio dei cantieri è prioritario salvaguardare i regolari assetti economici dal vulnus dell'ingerenza criminale. In tale ottica s'inquadra proprio il Protocollo stipulato il 23 dicembre 2021 tra la DNA, la DIA e la Regione Lazio alla presenza del Ministro dell'Interno, Luciana Lamorgese, che ne ha ritenuto la sottoscrizione "particolarmente importante per fare in modo che le risorse del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) vadano nelle mani giuste, a fronte della facilità di adattamento e di modifica delle modalità di azione delle mafie" sottolineando in particolare "la centralità del binomio tra i valori della legalità e dello sviluppo, che si ripropone soprattutto in fasi particolari come quella attuativa del Piano nazionale di ripresa e resilienza". Sulla base di tali considerazioni e tenuto conto delle più recenti attività investigative che hanno interessato la Regione il quadro che si va a delineare rassegna una situazione complessiva che vede il territorio laziale esposto alle mire espansionistiche di realtà criminali in grado di avvalersi di solide disponibilità economiche rivenienti da reiterate condotte illecite e dalle infiltrazioni a tutti i livelli nell'economia legale.

Nel semestre in esame il contesto economico ha presentato caratteristiche più accentuate di permeabilità favorite da una situazione estremamente delicata conseguente agli effetti delle misure adottate per fronteggiare la perdurante contingenza pandemica. Le inevitabili restrizioni richieste alla maggioranza delle attività con ripercussioni immediate anche sul commercio nazionale ed internazionale ha aggravato la vulnerabilità degli strati sociali più deboli e generato un inasprimento delle condizioni di disagio economico.

Concludendo l'esame dei diversi ambiti attraverso cui si realizzerebbe la crescita economica della criminalità si conferma l'attenzione che le consorterie mafiose rivolgono al campo degli appalti pubblici connessi con il ciclo dei rifiuti. Ciò ha reso necessaria una mirata ed efficace azione di contrasto da parte degli apparati istituzionali. In tale quadro si inserisce l'operazione del 13 dicembre 2021 con la quale la Polizia di Stato ha eseguito misure restrittive tra il Lazio e la Calabria nei confronti di 8 persone gravemente indiziate di appartenere ad un'associazione per delinquere dedita al traffico illecito di rifiuti, altri delitti contro l'ambiente e truffa ai danni dello Stato. Nell'ambito dell'inchiesta è stato anche operato un sequestro preventivo di beni per un ammontare di oltre 3 milioni di euro. Le articolate attività investigative hanno permesso di acclarare come tali illeciti abbiano consentito ad un imprenditore originario della provincia di Cosenza di accumulare ingenti capitali e altri beni occultandone la provenienza attraverso l'acquisizione e la costituzione di aziende nel Lazio per lo smaltimento dei rifiuti grazie a un reticolo societario che poteva contare anche su diversi prestanome.

La Regione Lazio, infatti, secondo l'ultimo Report di Legambiente si colloca al quarto posto in Italia per i crimini ambientali e in particolare nel periodo di emergenza sanitaria si è registrato un aumento



della commissione dei reati contro l'ecosistema e delle attività illegali collegate al cemento e alla gestione dei rifiuti.

Un panorama in cui risulta necessario sempre più affiancare alle attività investigative in senso stretto anche una mirata attività volta all'adozione delle misure di prevenzione per aggredire e recuperare i patrimoni illecitamente accumulati dai sodalizi.

Concludendo l'analisi dei fenomeni criminosi, appare utile esaminare la Relazione del Ministero dell'Interno, Dipartimento della Pubblica Sicurezza, Direzione Centrale della Polizia Criminale del Ministero, relativa ai reati corruttivi per gli anni che vanno dal 2004 al 2021, presentata a novembre 2022.

L'analisi complessiva dei dati e dei grafici inclusi nella richiamata Relazione mostra, relativamente alle dodici fattispecie di reato considerate, andamenti oscillanti nel lungo periodo che, tuttavia (con la parziale eccezione dell'abuso d'ufficio e delle fattispecie di peculato che mostrano valori sostanzialmente stabili nei 18 anni), evidenziano una generale tendenza alla diminuzione della specifica delittuosità.

Interessante anche rilevare la tendenziale concentrazione del fenomeno nelle grandi aree urbane ed, in particolare, nell'ambito della città metropolitana di Roma. In quest'ultimo caso, la presenza del principale centro del potere politico ed amministrativo, congiunta alla concomitante esistenza dei vertici delle principali aziende nazionali ed internazionali, rendono la situazione della Capitale assolutamente singolare e forniscono l'occasione per la realizzazione dei più disparati e appetibili interessi di carattere economico, che non sfuggono certo alle varie forme di criminalità. Sia pure in misura minore, tali caratteristiche si riscontrano, in tutto o in parte, anche nelle altre aree urbane interessate.



# ITALIA



Servizio Analisi Criminale

## Numero di delitti commessi e segnalazioni riferite a persone denunciate e/o arrestate in Italia in violazione delle norme contro la Pubblica Amministrazione previste dal Codice Penale.

(Dati di fonte S D I S S D non consolidati per il 2022, estratti il 22/11/2022)

Descrizione reato	2019		2020		2021		2021 fino a 31/08/2021		2022 fino a 31/08/2022	
	Reati commessi	Den/Arr	Reati commessi	Den/Arr	Reati commessi	Den/Arr	Reati commessi	Den/Arr	Reati commessi	Den/Arr
<b>Art. 314</b> -Peculato-	465	1.200	273	925	286	708	187	480	152	534
<b>Art. 316</b> -Peculato mediante profitto dell'errore altrui-	3	7	5	3	11	31	9	27	5	5
<b>Art. 317</b> -Concussione-	55	111	45	93	41	119	30	85	25	55
<b>Art. 318</b> -Corruzione per l'esercizio della funzione-	27	192	23	200	16	166	12	128	17	135
<b>Art. 319</b> -Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio-	114	1.052	81	769	72	658	55	448	37	806
<b>Art. 319 ter</b> -Corruzione in atti giudiziari-	17	121	21	57	9	58	9	58	3	18
<b>Art. 319 quater</b> -Induzione indebita a dare o promettere utilità-	33	172	52	172	26	116	23	100	12	78
<b>Art. 320</b> -Corruzione di una persona incaricata di un pubblico servizio-	8	84	12	51	12	153	7	81	10	105
<b>Art. 321</b> -Pene per il corruttore-	86	916	65	637	54	646	45	474	31	661
<b>Art. 322</b> -Istigazione alla corruzione-	116	152	97	142	100	138	64	79	55	79
<b>Art. 322 bis</b> -Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri-	1	18	0	0	3	5	2	2	0	0
<b>Art. 323</b> -Abuso d'ufficio-	1.009	2.207	1.365	1.893	1.157	1.359	819	994	662	691
<b>Art. 346 bis</b> -Traffico di influenze illecite-	20	51	28	132	19	79	17	73	11	41
<b>Art. 353</b> -Turbata libertà degli incanti-	97	787	85	571	107	633	79	358	66	290
<b>Art. 353 bis</b> -Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente-	25	224	34	197	34	271	29	190	12	145



Servizio Analisi Criminale

## Numero di delitti commessi e segnalazioni riferite a persone denunciate e/o arrestate nella regione Lazio in violazione delle norme contro la Pubblica Amministrazione previste dal Codice Penale.

(Dati di fonte S D I S S D non consolidati per il 2022, estratti il 22/11/2022)

Descrizione reato	2019		2020		2021		2021 fino a 31/08/2021		2022 fino a 31/08/2022	
	Reati commessi	Den/Arr	Reati commessi	Den/Arr	Reati commessi	Den/Arr	Reati commessi	Den/Arr	Reati commessi	Den/Arr
<b>Art. 314</b> -Peculato-	71	133	32	72	24	52	20	47	17	19
<b>Art. 316</b> -Peculato mediante profitto dell'errore altrui-	2	4	1	0	1	0	1	0	1	3
<b>Art. 317</b> -Concussione-	6	16	3	5	2	16	1	12	1	5
<b>Art. 318</b> -Corruzione per l'esercizio della funzione-	5	50	4	26	4	16	3	14	1	21
<b>Art. 319</b> -Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio-	17	152	10	97	6	40	5	34	4	60
<b>Art. 319 ter</b> -Corruzione in atti giudiziari-	7	32	0	4	2	1	2	1	0	0
<b>Art. 319 quater</b> -Induzione indebita a dare o promettere utilità-	7	25	7	33	4	9	3	5	4	13
<b>Art. 320</b> -Corruzione di una persona incaricata di un pubblico servizio-	0	2	5	9	2	40	2	39	2	10
<b>Art. 321</b> -Pene per il corruttore-	6	167	9	79	1	35	1	28	4	71
<b>Art. 322</b> -Istigazione alla corruzione-	15	19	14	19	15	14	9	9	6	11
<b>Art. 322 bis</b> -Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri-	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Art. 323</b> -Abuso d'ufficio-	101	182	278	110	154	118	110	90	95	37
<b>Art. 346 bis</b> -Traffico di influenze illecite-	6	10	5	20	2	8	2	8	1	10
<b>Art. 353</b> -Turbata libertà degli incanti-	11	58	7	56	12	24	10	17	2	30
<b>Art. 353 bis</b> -Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente-	4	16	2	22	3	18	1	4	1	21



## 1.2 Analisi del contesto interno

La Provincia di Rieti all' 01/01/2019 era organizzata su tre macro Settori, risultavano in servizio 120 dipendenti, un solo dirigente di ruolo, un dirigente incaricato ex art. 110 comma 1, ed un incarico dirigenziale ad interim era attribuito al Segretario Generale. Dopo aver subito un'ulteriore falciatura di personale a causa di numerosi pensionamenti nel corso del 2019, la Provincia di Rieti ha assunto una nuova veste organizzativa così come descritta nella delibera di Consiglio provinciale n. 9/2019, grazie ad una importante riorganizzazione strutturale dell'ente, che ha determinato:

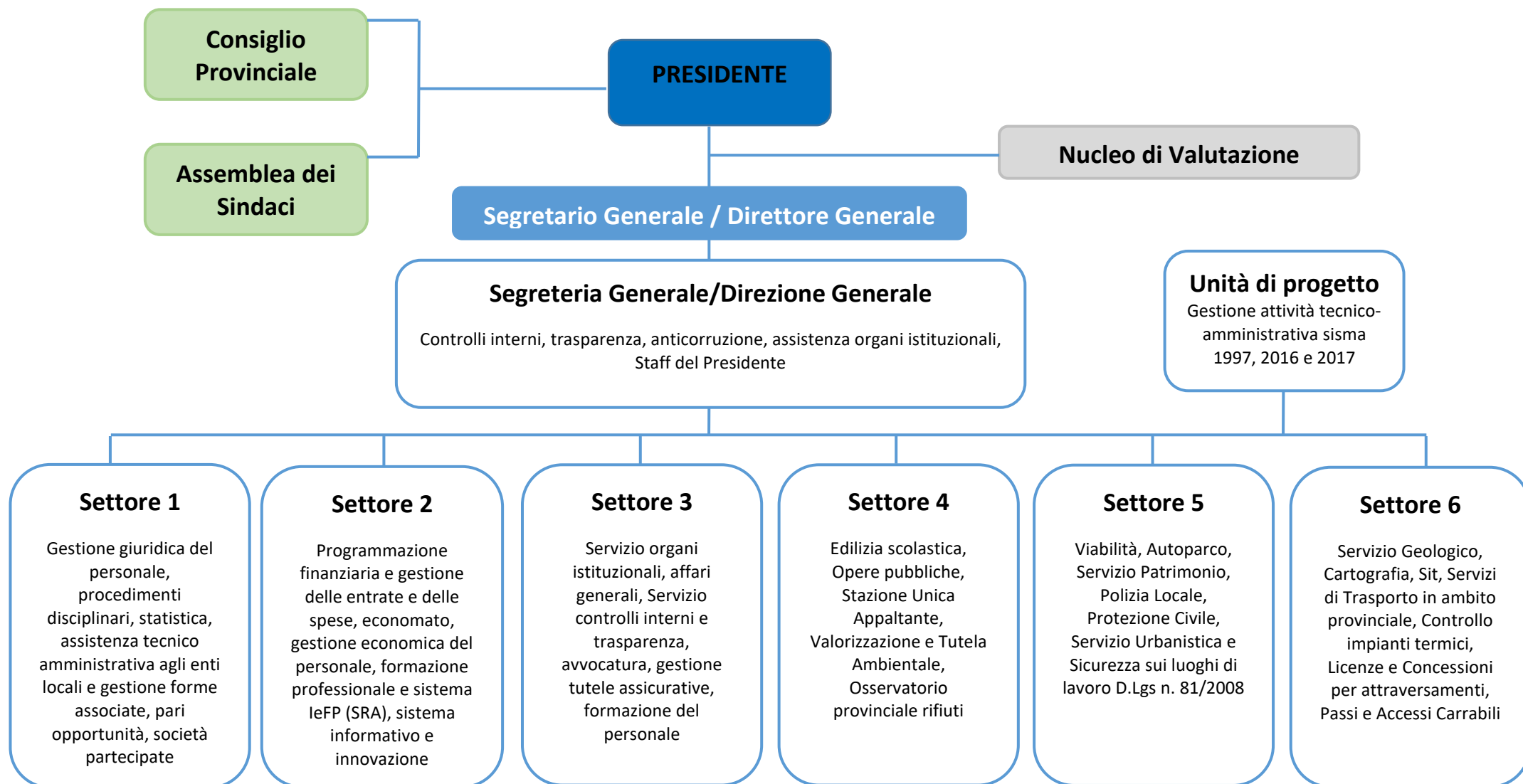
- l'adozione del Piano di riassetto della struttura gestionale della Provincia;
- la creazione di due macro aree, un'area amministrativo/contabile ed un'area tecnica;
- la costituzione di sei Settori dirigenziali, ed una Unità di progetto per la gestione dei fondi Sisma;
- l'attuazione di una scrupolosa politica assunzionale avviata nell'anno 2019 e proseguita nel corso del quadriennio successivo.

La struttura organizzativa dell'Ente è stata definita con Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 9 del 29/06/2019, e può essere sintetizzata nel seguente paragrafo.

### 1.2.1 Organigramma dell'Ente

L'organigramma funzionale rappresenta la struttura dell'Ente, suddivisa in due Aree, strutturate in Settori omogenei in base a ciascun ambito di attività e servizi garantiti dalla Provincia di Rieti, nonché l'assegnazione del personale dipendente.

Tale rappresentazione, aggiornata alla data del 31 dicembre 2022, raffigura il livello gerarchico e di responsabilità di ciascuna direzione (Settore), unità organizzativa e coordinamento di Uffici, caratterizzato da autonomia gestionale.





### 1.2.2 La mappatura dei processi

Ulteriore elemento da tenere in considerazione nell'analisi del contesto interno è rappresentato dalla "mappatura dei processi", ovvero l'attività di individuazione e analisi dei processi organizzativi con riferimento all'intera attività svolta dall'Amministrazione.

L'uso dei processi in funzione di prevenzione della corruzione deriva dalla loro stessa definizione. Infatti, il processo è "un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente)", a differenza del procedimento che "è un insieme di attività ripetitive, sequenziali e condivise tra chi le attua. Esse vengono poste in essere per raggiungere un risultato determinato. In sostanza, è il "che cosa" deve essere attuato per addivenire a un "qualcosa", a un prodotto, descritto sotto forma di "regole", formalizzate e riconosciute. Quel qualcosa potrebbe essere, ad esempio: l'iscrizione di un neonato allo stato civile o il rilascio di un contrassegno per disabili, l'accertamento di entrata o ancora la liquidazione di una fattura".

Alla luce delle numerose novità introdotte dal PNA 2019, in materia di "mappatura dei processi", nonché della particolare situazione amministrativa e normativa in cui versano le Province, e della situazione di partenza esistente, di cui al PTPCT Provinciale 2019-2021, nel corso dell'anno 2020 si è provveduto ad una profonda revisione del catalogo dei processi della Provincia che è culminata con l'adozione del PTPCT 2021-2023.

Con particolare riferimento agli elementi che sono stati indicati per ciascun processo, si è concentrata l'attenzione su quelli di tipo funzionale, ovvero:

- una breve descrizione del processo;
- la responsabilità complessiva del processo;
- area di rischio generale o specifica cui fa riferimento il processo.

Con particolare riferimento alle "Aree di rischio", l'attività di analisi dei processi ha portato all'individuazione delle seguenti 12 aree di rischio.

1. Acquisizione e gestione del personale
2. Affari legali e contenzioso
3. Affidamento di lavori, servizi e forniture (Contratti pubblici)
4. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
5. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
6. Incarichi e nomine
7. 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
8. Pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza
9. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario



10. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
11. Raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali
12. Società partecipate, controllate o vigilate

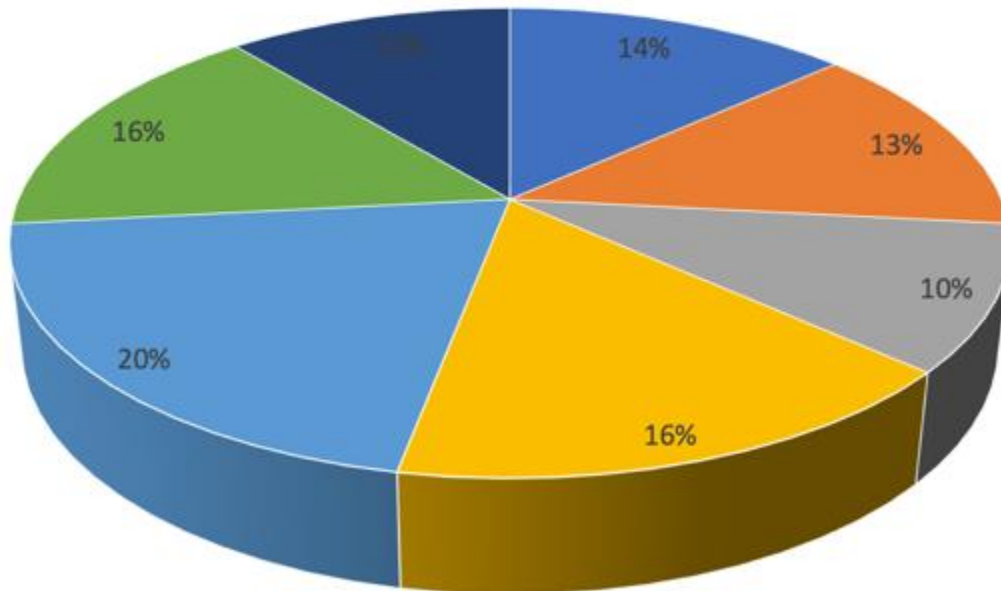
Le tabelle che seguono illustrano la distribuzione dei processi mappati, sia all'interno delle unità organizzative in cui è articolato l'Ente, sia fra le diverse aree di rischio individuate.

Settore	Numero processi
Settore 1 – Gestione giuridica del personale, procedimenti disciplinari, statistica, assistenza tecnico amministrativa agli enti locali e gestione forme associate, pari opportunità, società partecipate	40
Settore 2 – Programmazione finanziaria e gestione delle entrate e delle spese, economato, gestione economica del personale, formazione professionale e sistema leFP (SRA), sistema informativo e innovazione tecnologica, ex deleghe Regionali	40
Settore 3 – Organi istituzionali, affari generali, controlli interni e trasparenza, avvocatura, gestione tutele assicurative, formazione del personale	30
Settore 4 – Edilizia scolastica, Opere pubbliche, Stazione Unica Appaltante, Valorizzazione e Tutela Ambientale, Osservatorio provinciale rifiuti	49
Settore 5 – Viabilità, Autoparco, Servizio Patrimonio, Polizia Locale, Protezione Civile, Servizio Urbanistica e Sicurezza sui luoghi di lavoro D.Lgs n. 81/2008	61
Settore 6 – Servizio Geologico, Cartografia, Sit, Servizi di Trasporto in ambito provinciale, Controllo impianti termici, Licenze e Concessioni per attraversamenti, Passi e Accessi Carrabili	47
Unità di progetto: Gestione sisma	33



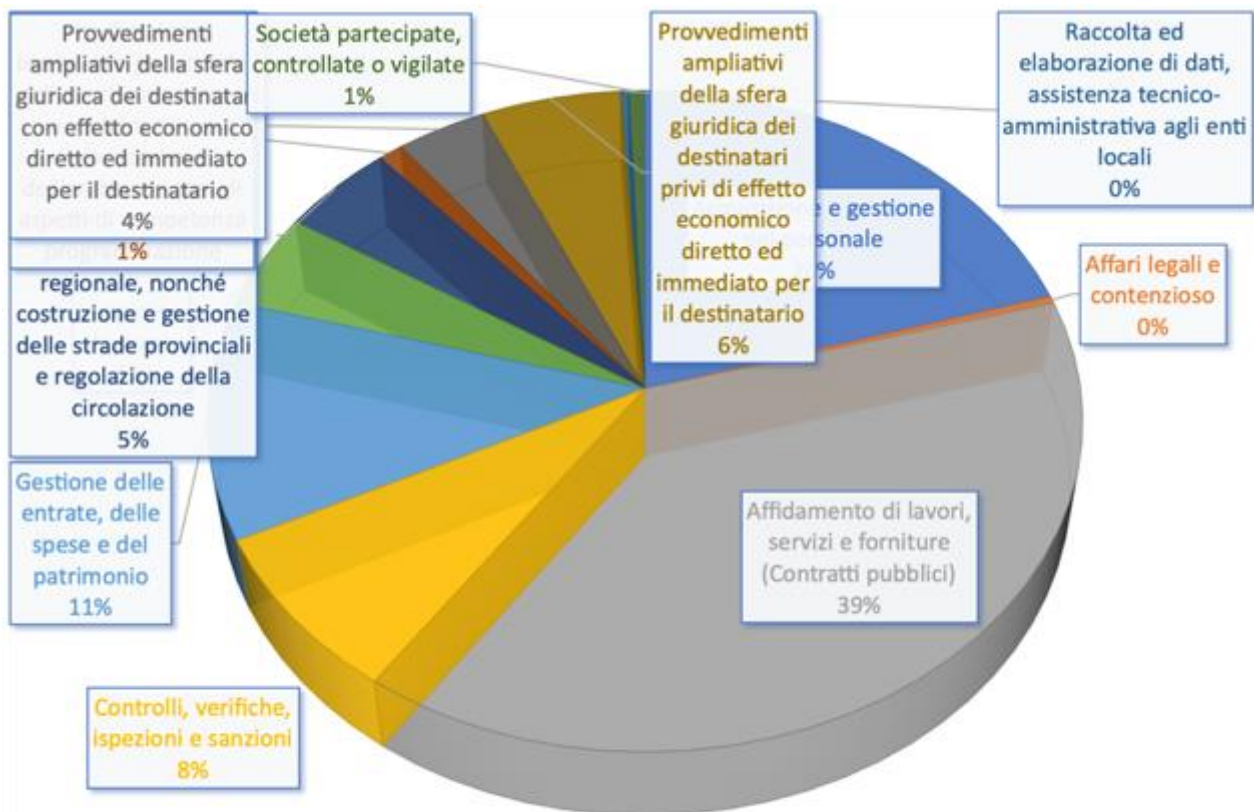


■ Settore 1      ■ Settore 2      ■ Settore 3      ■ Settore 4  
 ■ Settore 5      ■ Settore 6      ■ Unità di progetto



Ulteriore elemento di analisi è rappresentato dalla distribuzione dei processi mappati nelle differenti aree di rischio, generali e specifiche.

Area di rischio	Numero processi
Acquisizione e gestione del personale	61
Affari legali e contenzioso	1
Affidamento di lavori, servizi e forniture (Contratti pubblici)	117
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	24
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	35
Incarichi e nomine	14
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	14
Pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza	3
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	11
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	17
Raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali	1
Società partecipate, controllate o vigilate	2



Le informazioni di dettaglio della “mappatura dei processi” sono raccolte nel Catalogo dei Processi, degli eventi rischiosi, dei fattori abilitanti e stima del rischio della Provincia di Rieti Allegato 1 al presente Piano.

L’analisi del contesto interno, condotta ai fini della predisposizione del presente Piano non evidenzia particolari criticità specifiche ed ulteriori rispetto a quelle tipicamente insite nella natura dell’attività svolta e nella tipologia dei processi posti in essere.

Concorre inoltre a mitigare ulteriormente l’esposizione al rischio la circostanza che la maggior parte degli ambiti di attività dell’Ente sono presidiati da norme di legge, di livello statale e/o regionale e da regolamenti che disciplinano le fasi del processo, delimitando e riducendo l’ambito di discrezionalità e prevenendo, al contempo, la possibilità di errori involontari da parte dei funzionari.

Contribuisce a mitigare ulteriormente il rischio di fatti corruttivi, la gestione informatizzata di alcuni dei più importanti processi dell’Ente, attraverso applicativi che garantiscono la tracciabilità delle operazioni e dei soggetti responsabili, anche sotto il profilo contabile e del rispetto dei vincoli di spesa, dei processi posti in essere.



## SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

---

### 2.1 Valore pubblico

La Funzione Pubblica definisce la creazione di Valore Pubblico come la capacità di aumentare il livello di benessere economico-sociale e ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi di una Pubblica Amministrazione, riferito sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti e diretti ai cittadini, utenti e stakeholder, sia alle condizioni interne alla stessa Amministrazione. In tale ottica il concetto di creazione di valore dovrebbe essere il fine ultimo della corretta performance organizzativa, così come definita dalla Funzione Pubblica nelle Linee Guida 2/2017, ossia *“l’insieme dei risultati attesi dell’amministrazione nel suo complesso o delle sue unità organizzative. Essa permette di programmare, misurare e poi valutare come l’organizzazione, consapevole dello stato delle risorse (salute dell’amministrazione) utilizza le stesse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder (impatto)”*.

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi, misurati tramite indicatori di impatto, sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione strategica generale e finanziaria, e orientati al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa. L’esistenza di variabili esogene che potrebbero influenzare gli impatti non esime l’amministrazione dal perseguire politiche volte a impattare sul livello di benessere di utenti, stakeholder e cittadini.

Misurare l’impatto degli obiettivi di Valore Pubblico significa individuare indicatori in grado di esprimere l’effetto atteso o generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell’ottica della creazione di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi di Valore Pubblico della Provincia di Rieti, gli indicatori di impatto per la misurazione ed il contributo pesato delle diverse dimensioni di programmazione alla loro realizzazione.



## OBIETTIVI STRATEGICI 2023 - 2025





## 1. SICUREZZA IN STRADA

*Settore V: Viabilità*

*Arch. Maria Giovanna Di Leginio*

*unità di progetto: gestione sisma*

*Ing. Donato Spagnoli*

Il Valore pubblico legato ai trasporti e al diritto alla mobilità è uno dei più sfidanti, significativi e complessi nonché possibile volano di sviluppo del territorio, che può favorire il turismo e le imprese locali, l'economia e la produttività. Si ricerca il miglioramento degli standard di sicurezza e fluidità nella circolazione sulle strade provinciali, la diminuzione del numero dei sinistri, quindi anche la diminuzione dei costi economici, sociali e sanitari che ne conseguono.

### OBIETTIVO STRATEGICO

La gestione delle strade provinciali (in tutto circa 1.129 km), è una delle funzioni che maggiormente qualificano la Provincia di Rieti, che espleta la propria azione sia in attività prettamente tecnico-operative che di controllo. A queste si affiancano le progettazioni di miglioramento e messa in sicurezza di tratti di strada e intersezioni in varie zone del territorio, e la progettazione e la realizzazione di interventi di ripristino di tratti di strada provinciali interessati da fenomeni di dissesto idrogeologico e di risanamento strutturale di ponti e opere d'arte.



## OBIETTIVI OPERATIVI



Messa in funzione dell'Autovelox



La Provincia per il triennio 2023/2025 avrà a disposizione sia fondi assegnati dallo Stato per interventi sulla rete viaria e sui ponti e viadotti, sia risorse proprie per la manutenzione straordinaria.



Attivazione della procedura di rilevazione e gestione dei passi Carrabili.



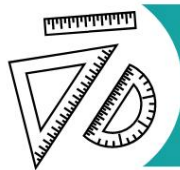
Utilizzo dei fondi stanziati dal MIT e Anas per manutenzione viabilità

## INDICATORI DI IMPATTO

- Agenda 2030 obiettivo 3.6 - Entro il 2030 dimezzare il numero di feriti derivanti da incidenti stradali rispetto al 2020.
- Km di strade provinciali asfaltate/Km totali strade provinciali

## RISULTATI ATTESI DA PERFORMANCE

- Messa in esercizio della postazione fissa di rilevamento della velocità
- Implementazione del servizio di rilevazione degli accessi carrabili sulle strade provinciali
- Interventi sesto stralcio piano ANAS
- Interventi settimo stralcio piano ANAS
- Consegna progetto definitivo all'Ufficio Speciale per la Ricostruzione dell'intervento sulla SP 10 Terminillo località Leonessa
- Implementazione del servizio di rilevazione degli accessi carrabili sulle strade provinciali



## 2. SCUOLE DI QUALITÀ

*Settore IV: Edilizia scolastica*

*Ing. Donato Spagnoli*

*Settore V: Viabilità e patrimonio*

*Arch. Maria Giovanna Di Leginio*

La scuola non è solo istruzione in senso stretto, ma anche un tempo ed uno spazio protetto e stimolante dove crescere; un luogo dove imparare a costruire relazioni sociali ed affettive, gestire conflitti, frustrazioni, delusioni, successi; uno spazio di confronto con modelli adulti complementari a quelli familiari.

### OBIETTIVO STRATEGICO

L'obiettivo principale per l'Edilizia scolastica è quello di assicurare alle strutture scolastiche uno sviluppo qualitativo e una collocazione sul territorio adeguati alla costante evoluzione delle dinamiche formative, culturali, economiche e sociali, compatibilmente con le risorse a disposizione. Per garantire un efficace coordinamento delle attività dell'Ente in materia di Edilizia Scolastica, si provvederà anche alla gestione dei rapporti con le Istituzioni Scolastiche e alla gestione delle funzioni di carattere logistico-organizzativo che la legislazione vigente assegna alle Province in materia di Scuola. Si vogliono garantire scuole sicure ed efficienti a livello energetico con una gestione adeguata degli spazi e della rete scolastica per le esigenze educative e formative degli studenti, altresì incentivando lo sviluppo di pratiche sportive grazie alla messa a disposizione delle palestre ad associazioni senza scopi di lucro.



## OBIETTIVI OPERATIVI



Lavori strutturali (messa in sicurezza, abbattimento delle barriere architettoniche), ampliamento e nuova costruzione di edifici scolastici e palestre.



Gestione delle palestre degli edifici scolastici al di fuori degli orari di lezione.

## INDICATORI DI IMPATTO

- Agenda 2030 obiettivo 4.a: Costruire e potenziare le strutture dell'istruzione che siano sensibili ai bisogni dell'infanzia, alle disabilità e alla parità di genere e predisporre ambienti dedicati all'apprendimento che siano sicuri, non violenti e inclusivi per tutti.
- Numero interventi straordinari/totale interventi sulle scuole
- Numero interventi per abbattimento barriere architettoniche nelle scuole/totale interventi sulle scuole

## RISULTATI ATTESI DA PERFORMANCE

- Lavori di adeguamento sismico dell'edificio scolastico dell'Istituto Tecnico Commerciale di Borgorose.
- Lavori di manutenzione straordinaria dell'edificio scolastico IIS Rosatelli sede Viale Fassini.
- Lavori di manutenzione straordinaria dell'edificio scolastico IIS Rosatelli sede Via A. M. Ricci
- Realizzazione nuovo edificio scolastico di Passo Corese
- Realizzazione nuova palestra IPSEOA Costaggini
- Approvazione progetto esecutivo "Scuole innovative" finanziato da INAIL
- Regolamento utilizzo pomeridiano delle palestre scolastiche di proprietà della Provincia di Rieti
- Pubblicazione del bando per l'affidamento in concessione degli impianti sportivi di proprietà della Provincia





### 3. LA CASA DEI COMUNI

*Settore I: Personale*

*Dott.ssa Annalisa Chiaretti*

*Settore III: Affari Istituzionali*

*Dott. Fabio Barberi*

*Settore IV: Stazione unica appaltante*

*Ing. Donato Spagnoli*

Il ruolo dell'Amministrazione Provinciale è essere la casa dei 73 bellissimi e differenti Comuni che la compongono, ed è necessario contemperare un'azione trasversale su tutti i territori con attività mirate, tagliate sulle specificità di ognuno.

#### OBIETTIVO STRATEGICO

È evidente che i Comuni forniscono quei servizi talmente essenziali e vicini al cittadino da rappresentare l'essenza del rapporto di prossimità e fiducia che lega l'ente locale a chi lo vive; tuttavia la Provincia può assumere un ruolo fondamentale di supporto e assistenza. Aggregare non significa diminuire il servizio o renderlo meno forte sui territori, bensì può e deve essere occasione del contrario, deve portare ad un aumento quantitativo e qualitativo del servizio erogato, assicurando ai Comuni maggior tempo e maggiori risorse finanziarie da dedicare alle proprie funzioni fondamentali.



### OBIETTIVI OPERATIVI



Gestione delle gare di appalto mediante la SUA (Stazione Unica Appaltante)



Gestione unificata delle procedure di concorso



Formazione del personale degli Enti Locali

### INDICATORI DI IMPATTO

- numero di Comuni convenzionati con la SUA Provinciale/totale Comuni della Provincia;
- numero di Comuni aderenti richiedenti la procedura unificata di concorso/totale Comuni della Provincia;
- numero dei dipendenti dei Comuni che hanno partecipato ai corsi organizzati dalla Provincia/totale dei partecipanti;

### RISULTATI ATTESI DA PERFORMANCE

- Realizzazione n. 5 concorsi unificati per Comuni del cratere e gestione delle procedure per selezione risorse straordinarie PNRR dei medesimi Comuni
- Realizzazione n. 3 procedure unificate ex art. 3-bis DL n. 80/2021 per tutti i Comuni della Provincia con cui è stata stipulata la convenzione



## 4. TRANSIZIONE AL DIGITALE

*Settore II: CED*

*dott. Fabio Barberi*

L'obiettivo della digitalizzazione è di garantire che la vita democratica e i servizi pubblici online siano completamente accessibili a tutti, comprese le persone con disabilità. Si tratta di realizzare un ambiente digitale che fornisca strumenti facili da usare, efficienti e personalizzati con elevati standard di sicurezza e privacy, anche al fine di raggiungere una maggiore partecipazione dei cittadini alla vita delle istituzioni.

### OBIETTIVO STRATEGICO

Nell'ottica di un miglioramento continuo, unitamente ad un contenimento dei costi, viene realizzato il piano di migrazione al cloud, che coinvolge, secondo modalità e funzionalità diverse, la gran parte dell'infrastruttura dell'Ente. L'azione prioritaria della Provincia sarà orientata alla digitalizzazione dei procedimenti, degli atti amministrativi per l'integrazione tra dati pubblici e la loro messa a disposizione del cittadino, come elemento di ulteriore sviluppo nel territorio.

### OBIETTIVI OPERATIVI



Passaggio a sistema Maggioli per la gestione del protocollo interno



Attivazione del Portale per il cittadino



INDICATORI  
DI IMPATTO

- Agenda 2030 obiettivo 9.1: Sviluppare infrastrutture di qualità, affidabili, sostenibili e resilienti – comprese quelle regionali e transfrontaliere – per supportare lo sviluppo economico e il benessere degli individui, con particolare attenzione ad un accesso equo e conveniente per tutti;
- numero di interazioni del cittadino con la piattaforma;

RISULTATI  
ATTESI DA  
PERFORMANCE

- Allestimento postazione fissa per teleconferenze per Organi istituzionali e Dirigenti;
- Attivazione servizi al cittadino attraverso i fondi finanziati con risorse PNRR



## 5. EMISSIONI ZERO

*Settore VI: Ambiente*

*Ing. Donato Spagnoli*

La tutela delle principali matrici ambientali, tra cui aria e rifiuti, deve essere realizzata mediante l'autorizzazione ed il controllo delle emissioni in atmosfera e della gestione dei rifiuti, a cui si affiancano la cura e la partecipazione alle procedure di bonifica dei siti inquinati ed alla pianificazione del territorio.

### OBIETTIVO STRATEGICO

Per quanto riguarda le emissioni in atmosfera, il bollino blu certifica che la manutenzione ordinaria, il controllo dei fumi della caldaia e l'efficienza energetica sono stati eseguiti a norma di legge, conferma che l'impianto funziona correttamente, è sicuro e rispetta i valori di emissione dei fumi nei termini stabiliti dalla legge. Dall'altro lato, lo scopo principale del Vincolo Idrogeologico è quello di preservare l'ambiente fisico e quindi di garantire che tutti gli interventi che interagiscono con il territorio non compromettano la stabilità dello stesso, né inneschino fenomeni erosivi e che il territorio rimanga integro e fruibile anche dopo l'azione dell'uomo, rispettando allo stesso tempo i valori paesaggistici dell'ambiente.



OBIETTIVI  
OPERATIVI



Miglioramento del procedimento per il rilascio dei "bollini blu"



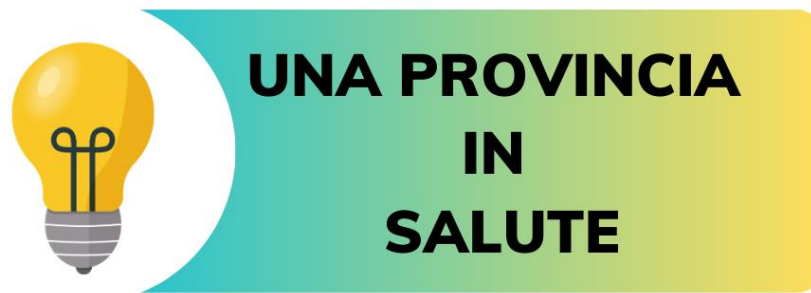
Approvazione del regolamento vincolo idrogeologico

INDICATORI  
DI IMPATTO

- numero bollini blu erogati/numero totale delle abitazioni della Provincia (escluso il Comune di Rieti);

RISULTATI  
ATTESI DA  
PERFORMANCE

- Modifica e aggiornamento del regolamento per le attività di controllo degli impianti termici
- Atti conseguenti all'approvazione del nuovo regolamento provinciale vincolo idrogeologico al fine di dare attuazione alle disposizioni in esso contenute



Una Provincia in salute significa avere un ente reattivo su diversi fronti, capace di rispondere, con approccio trasversale, alle esigenze dei cittadini e della normativa, in continua evoluzione.

L'ambizioso progetto perseguito dalla Provincia di Rieti abbraccia tutti i settori ed i contesti in cui la stessa opera. La pletora di interventi, ulteriori rispetto a quelli strategici dell'ente, emerge da una profonda riflessione sulle necessità interne ed esterne che è opportuno perseguire ed è facilmente individuabile dalla lettura dei risultati attesi della performance.

#### **I Settore: dott.ssa Annalisa Chiaretti**

- Elaborazione e successiva promozione dei dati statistici provinciali;
- Portare a compimento gli adempimenti prodromici all'atto contrattuale di alienazioni di partecipazioni societarie, come previste da Piano di Razionalizzazione delle società partecipate;
- Copertura posizioni dirigenziali dell'Ente;
- Razionalizzazione della gestione dei partecipanti alle Politiche Attive del Lavoro (ex. Personale Società Risorse Sabine s.r.l. in fallimento);
- Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni normative ai sensi dell'art. 4-bis, comma 2 del DL n. 13/2023, convertito in Legge n. 41/2023.

#### **II Settore: dott. Fabio Barberi**

- Supporto all'Unità di Progetto Sisma al fine di individuare i capitoli che finanziano ciascuna opera relativa al sisma del 1997/2002;
- Armonizzazione e ottimizzazione dei software gestionali (contabilità, flusso atti, ecc.) dell'Ente;
- Gestione economico finanziaria dei finanziamenti del PNRR;
- Attività di regolarizzazione delle partite aperte con i Comuni e con il gestore del servizio idrico integrato per le spese di funzionamento ATO3;
- Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni normative ai sensi dell'art. 4-bis, comma 2 del DL n. 13/2023, convertito in Legge n. 41/2023.

#### **III Settore: dott. Fabio Barberi**

- Piano della formazione dell'Ente e attuazione degli interventi



- Recupero somme derivanti da sentenze favorevoli all'ente anche attraverso convenzione con Agenzia delle Entrate riscossioni
- Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni normative ai sensi dell'art. 4-bis, comma 2 del DL n. 13/2023, convertito in Legge n. 41/2023
- Ricostruzione dei rapporti in termini di contenziosi congiunti o affidati per conto dell'ATO3.

#### **IV Settore: Ing. Donato Spagnoli**

- Partecipazione alle selezioni pubbliche per finanziamenti PNRR attinenti le competenze del Settore;
- Revisione dei regolamenti di competenza del Settore;
- Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni normative ai sensi dell'art. 4-bis, comma 2 del DL n. 13/2023, convertito in Legge n. 41/2023;

#### **V Settore: Arch. Maria Giovanna Di Leginio**

- Razionalizzazione dell'autoparco provinciale (dismissione, rottamazione, ecc.)
- Esternalizzazione reperibilità, pronto intervento e manutenzione delle strade provinciali;
- Aggiornamento corsi per la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Installazione sistema di videosorveglianza e tutela del patrimonio dell'Amministrazione presso la sede della Provincia;
- Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni normative ai sensi dell'art. 4-bis, comma 2 del DL n. 13/2023, convertito in Legge n. 41/2023.

#### **VI Settore: Ing. Donato Spagnoli**

- Alimentazione del SIT provinciale;
- Revisione dei regolamenti di competenza del Settore;
- Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni normative ai sensi dell'art. 4-bis, comma 2 del DL n. 13/2023, convertito in Legge n. 41/2023.

#### **Unità di Progetto: Gestione sisma Ing. Donato Spagnoli**

- Realizzazione in qualità di soggetto attuatore dei piani stralcio ANAS nell'ambito degli interventi per il sisma 2016;
- Interventi nell'ambito del sisma 2016 Ufficio Speciale per la Ricostruzione;
- Monitoraggio dello stato avanzamento lavori opere sisma 1997/2002 di concerto con il Settore II al fine di individuare i capitoli di bilancio che finanziano ciascuna di esse e istruttoria, liquidazione e archiviazione;
- Interventi sisma 2009 in base al nuovo piano rimodulato con provvedimento del Presidente;
- Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni normative ai sensi dell'art. 4-bis, comma 2 del DL n. 13/2023, convertito in Legge n. 41/2023.





## **Accessibilità: fisica e digitale**

In un'ottica di miglioramento dell'accessibilità delle Amministrazioni, sia fisica sia digitale, la presente sezione illustra le disposizioni e i piani che la Provincia di Rieti attua nel rispetto di quanto definito nel DL n. 80/2021 all'art. 6, comma 2, lettera f) che dispone la presenza nel PIAO de "le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità".

### **Accessibilità fisica**

La normativa di riferimento vigente in materia di accessibilità fisica è la seguente:

- a) Legge 13/1989 "Disposizioni per favorire il superamento e l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici privati", la quale comprende anche gli edifici residenziali pubblici, di nuova costruzione o da ristrutturare;
- b) D.M. n. 236/1989, regolamento di attuazione della L. 13/1989 "Prescrizioni tecniche necessarie a garantire l'accessibilità, l'adattabilità e la visitabilità degli edifici privati e di edilizia residenziale pubblica sovvenzionata e agevolata, ai fini del superamento e dell'eliminazione delle barriere architettoniche";
- c) DPR n. 503/1996 "Norme per l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici, spazi e servizi pubblici", il quale stabilisce che tutti gli spazi pubblici debbano garantire la fruizione a chiunque abbia capacità motoria limitata, che si traduce non solo nell'abbattimento delle barriere architettoniche, ma anche nell'installazione di tutti gli ausili necessari agli edifici pubblici per poterli definire accessibili;

In accordo con quanto previsto, in particolare con il DPR 503/96 "Norme per l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici, spazi e servizi pubblici", la Provincia di Rieti si è dotata di ingressi e strumenti tali da garantire l'accessibilità e visitabilità degli spazi interni sia per il pubblico che per il personale in servizio, anche con ridotta mobilità. A tale proposito si cita la presenza negli edifici di ascensori che permettono di accedere a tutti i piani delle strutture.



## Accessibilità digitale

Negli ultimi due decenni si sono succeduti a più riprese interventi normativi e regolatori finalizzati alla completa digitalizzazione delle pubbliche amministrazioni, con riferimento tanto ai processi interni quanto a quelli esterni che interessano l'utenza (cittadini, imprese, professionisti, associazioni, ecc.) e le altre amministrazioni.

Con l'introduzione del Piano Triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione (nel seguito indicato anche con "PT") è stato dato un nuovo e deciso impulso al processo di transizione al digitale della pubblica amministrazione. In particolare, con l'attuazione dei principi "once-only" e "digital-first", la comunicazione per via telematica rappresenterà la modalità predefinita per l'interazione sia tra le singole amministrazioni e l'utenza, sia tra le amministrazioni.

Se da un lato questa prospettiva assicura il pieno e concreto riconoscimento dei diritti di cittadinanza digitale di cui all'art. 3 ("Diritto all'uso delle tecnologie") e all'art. 7 ("Diritto a servizi on-line semplici ed integrati") del D.Lgs 2005/82 ("Codice dell'Amministrazione Digitale"), dall'altro richiede una maggiore attenzione ai requisiti di accessibilità sanciti dalla L. 2004/4 (c.d. "Legge Stanca").

Con riferimento ai servizi erogati per via telematica, in attuazione delle previsioni di cui al citato art. 7 del CAD, l'Amministrazione cura ormai da tempo il regolare svolgimento delle attività volte ad assicurare l'accessibilità dei propri siti.

## 2.2 Performance

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Per il dettaglio relativo ai differenti obiettivi di performance si rimanda ai paragrafi che seguono.

### *2.2.1 Performance individuale e performance organizzativa di Settore*

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance organizzativa di unità organizzativa e di performance individuale assegnati alle varie strutture dell'Ente.



Centro di responsabilità	Totale Obiettivi performance individuale	Totale obiettivi performance organizzativa di Settore
Settore 1 – Gestione giuridica del personale, procedimenti disciplinari, statistica, assistenza tecnico amministrativa agli enti locali e gestione forme associate, pari opportunità, società partecipate	6	10
Settore 2 – Programmazione finanziaria e gestione delle entrate e delle spese, economato, gestione economica del personale, formazione professionale e sistema leFP (SRA), sistema informativo e innovazione tecnologica, ex deleghe Regionali	5	10
Settore 3 – Organi istituzionali, affari generali, controlli interni e trasparenza, avvocatura, gestione tutele assicurative, formazione del personale	5	10
Settore 4 – Edilizia scolastica, Opere pubbliche, Stazione Unica Appaltante, Valorizzazione e Tutela Ambientale, Osservatorio provinciale rifiuti	5	8
Settore 5 – Viabilità, Autoparco, Servizio Patrimonio, Polizia Locale, Protezione Civile, Servizio Urbanistica e Sicurezza sui luoghi di lavoro D.Lgs n. 81/2008	8	10
Settore 6 – Servizio Geologico, Cartografia, Sit, Servizi di Trasporto in ambito provinciale, Controllo impianti termici, Licenze e Concessioni per attraversamenti, Passi e Accessi Carrabili	5	5
Unità di progetto: Gestione sisma	5	6
<b>Totale obiettivi</b>	<b>39</b>	<b>59</b>

Per il dettaglio della programmazione degli obiettivi di performance individuale e di performance organizzativa di unità organizzativa si rimanda all'**Allegato 2** parte integrante del presente piano.

### **2.2.3 Performance organizzativa di Ente**

L'Amministrazione Provinciale di Rieti, al fine di proseguire il processo di cambiamento operativo volto a garantire servizi di qualità al cittadino attraverso la collaborazione attiva di tutto il personale e delle strutture dell'Amministrazione, assegna per l'anno 2023, sotto il coordinamento del Segretario Generale, all'intera struttura dell'Ente, gli obiettivi strategici generali per l'azione amministrativa, in aggiunta a quelli specifici, di cui ai precedenti paragrafi, riportati nella seguente tabella.

N.	INDICATORE	DEFINIZIONE	VALORE TARGET
1	Rigidità strutturale di bilancio	Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	Inferiore al 50%
2	Esistenza di procedimenti di esecuzione forzata per una percentuale predefinita delle spese correnti	Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	Minore dello 0,5%



3	Grado di attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza	Verifica dello stato di attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione sulla base di apposita relazione redatta a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione	Attuazione delle misure previste nel PTPC 2022-2024
4	Indice di trasparenza calcolato sulla base dell'attestazione annuale dell'Organismo di valutazione	Verifica dello stato delle pubblicazioni in amministrazione trasparente attraverso il valore dell'indicatore "PUBBLICAZIONE" che verifica la pubblicazione degli obblighi soggetti ad attestazione nella sezione Amministrazione trasparente	Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1,3
		Verifica dello stato delle pubblicazioni in amministrazione trasparente attraverso il valore dell'indicatore "COMPLETEZZA DEL CONTENUTO" che verifica la completezza e l'aderenza alla normativa dei dati riportati dalle pubblicazione inerenti gli obblighi soggetti ad attestazione nella sezione Amministrazione trasparente	Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1,7
		Verifica dello stato delle pubblicazioni in amministrazione trasparente attraverso il valore dell'indicatore "COMPLETEZZA RISPETTO AGLI UFFICI" che verifica la completezza rispetto a tutti gli uffici dell'Ente degli obblighi soggetti ad attestazione nella sezione Amministrazione trasparente	Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1,7
		Verifica dello stato delle pubblicazioni in amministrazione trasparente attraverso il valore dell'indicatore "AGGIORNAMENTO" che verifica l'aggiornamento delle pubblicazioni inerenti gli obblighi soggetti ad	Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1,7



		attestazione nella sezione Amministrazione trasparente	
		Verifica dello stato delle pubblicazioni in amministrazione trasparente attraverso il valore dell'indicatore "APERTURA FORMATO" che verifica l'apertura dei formati dei dati inerenti gli obblighi soggetti ad attestazione nella sezione Amministrazione trasparente	Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1,7

#### **2.2.4 Modalità di monitoraggio**

Sulla base delle indicazioni fornite dal D.lgs. 150/2009 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Dirigenti e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

1. I Dirigenti effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 31 ottobre dell'anno, indicando:
  - a. la percentuale di avanzamento dell'attività;
  - b. la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
  - c. allegando documenti utili alla valutazione dello stato di avanzamento;
  - d. inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
2. Alla conclusione dell'anno i Dirigenti effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.

Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'Organismo di valutazione.

#### **2.2.5 Linee guida per l'applicazione del sistema di valutazione della performance**

Le presenti linee guida definiscono le modalità di attuazione del sistema di valutazione della Performance della Provincia di Rieti, di cui alla deliberazione del Presidente n. 74 del 17 settembre 2020.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è uno strumento che concorre a migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione dell'Amministrazione, favorendo processi di sviluppo continuo della qualità degli interventi realizzati e dei servizi offerti, promuovendo la crescita delle competenze professionali e garantendo la trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate.



Il Sistema è un elemento essenziale per il ciclo della performance, in quanto definisce le modalità di svolgimento delle diverse fasi che lo compongono.

In particolare, il Sistema definisce le modalità di misurazione e valutazione della performance, dove per “misurazione” si intende la definizione di un complesso di indicatori adeguato a rilevare in termini quali-quantitativi le dimensioni rilevanti di performance organizzativa e individuale; mentre per “valutazione” si intende l’attribuzione di un significato alle risultanze della misurazione, esprimendo, a livello organizzativo e individuale, un giudizio sui risultati raggiunti e sui comportamenti organizzativi agiti, attraverso il confronto tra i livelli di performance raggiunti con i risultati attesi, con criteri trasparenti e prefissati, nonché tenendo conto del contesto di riferimento.

Richiamato il paragrafo 5.2 del Sistema di valutazione della Performance Dirigenziale che prevede che la “performance attesa” sia oggetto di validazione da parte del Nucleo Indipendente di Valutazione, **l’allegato 3** al presente Piano illustra le modalità operative della rilevazione della Performance.

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

### 2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all’interno dell’Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti.

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
<b>Presidente della Provincia</b>	Organo di indirizzo politico cui competono, la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale, nonché l’adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PIAO	Ai sensi dell’art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l’organo deputato all’adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione
<b>Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</b>	Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Dott. Giuseppe Basile nominato con decreto del Presidente della Provincia n. 16 del 14/06/2019, il quale assume diversi ruoli all’interno dell’amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti: <u>in materia di prevenzione della corruzione:</u>	Ai sensi dell’art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, “la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale”;



	<ul style="list-style-type: none"><li>- obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;</li><li>- obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;</li><li>- obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012).</li></ul> <p><u>in materia di trasparenza:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione;</li><li>- segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013;</li><li>- ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato.</li></ul> <p><u>in materia di whistleblowing:</u></p>	<p>ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012;</li><li>- di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano".</li></ul> <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di</p>
--	---	--



	<ul style="list-style-type: none"><li>- ricevere e prendere in carico le segnalazioni;</li><li>- porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.</li></ul> <p><u>in materia di inconfiribilità e incompatibilità:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconfiribilità, dell'applicazione di misure interdittive;</li><li>- segnalazione di violazione delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità all'ANAC.</li></ul> <p><u>in materia di AUSA:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT.</li></ul>	<p>avere vigilato sull'osservanza del Piano.”.</p> <p>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.</p>
<b>Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)</b>	Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, Ing. Donato Spagnoli, nominato con decreto del Presidente della Provincia n. 13 del 16/05/2022, il quale cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.	Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla





<p><b>Dirigenti</b></p>	<p>svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);</p> <p>partecipano al processo di gestione del rischio;</p> <p>propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;</p> <p>adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012);</p> <p>provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti.</p> <p>suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio</p>	<p>quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale.</p> <p>Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.</p>
<p><b>Titolari di Posizione Organizzativa (PO) – Elevata Qualificazione</b></p>	<p>Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza</p> <p>Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli</p>	



	<p>obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità.</p> <p>Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi.</p> <p>Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa</p> <p>Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.</p>	
<b>I dipendenti</b>	<p>Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO</p> <p>Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi.</p> <p>Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.</p>	



	Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D..	
<b>Collaboratori esterni</b>	<p>Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Per quanto compatibile osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalano le situazioni di illecito.</p>	<p>Le violazioni delle regole di cui alla presente sezione del PIAO e del Codice di comportamento applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture dell'Ente o in nome e per conto dello stesso, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.</p> <p>E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine.</p>

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione.

SOGGETTI	COMPITI
<b>Consiglio Provinciale</b>	Organo di indirizzo politico cui competono, la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale
<b>Organismo di valutazione (OIV/NIV)</b>	partecipa al processo di gestione del rischio; considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;



	<p>svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);</p> <p>esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato.</p> <p>verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance.</p> <p>verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti.</p> <p>riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p>
<b>Collegio dei Revisori dei conti</b>	<p>Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.</p> <p>Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.</p>
<b>l'Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)</b>	<p>Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza.</p> <p>Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria.</p> <p>Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.</p>



Al fine di implementare il sistema di verifica e monitoraggio dell'attuazione del presente Piano, ferma restando la responsabilità in capo a ciascun Dirigente, per l'implementazione delle azioni nell'unità organizzativa di competenza, si da atto che sono stati nominati dai rispettivi Dirigenti, i referenti per la prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa, come di seguito elencati:

Unità organizzativa	Referente
Settore I	Flavia Tomassetti
Settore II	Roberta Marignetti
Settore III	Claudia Manelli
Settore IV	Francesca Dionisi
Settore V	Simone Braconi
Settore VI	Vincenzo Ricci
Unità di progetto: Sisma	Verdiana Petrangeli

### *2.3.2 Sistema di gestione del rischio*

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

La Provincia di Rieti in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019 ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio.

Al fine di applicare la metodologia elaborata, al catalogo dei processi dell'Ente, si è operato secondo le seguenti fasi:

1. **Misurazione** del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale.
2. **Definizione** del valore sintetico degli indicatori attraverso l'aggregazione delle valutazioni espresse per le singole variabili.
3. Attribuzione di un livello di rischio a ciascun processo.

All'esito dell'attività sopra descritta si riportano di seguito alcune informazioni sintetiche circa i risultati della ponderazione dei rischi dei diversi processi rispetto alle aree di rischio in cui sono collocati, classificati secondo la scala di valutazione del rischio definita.

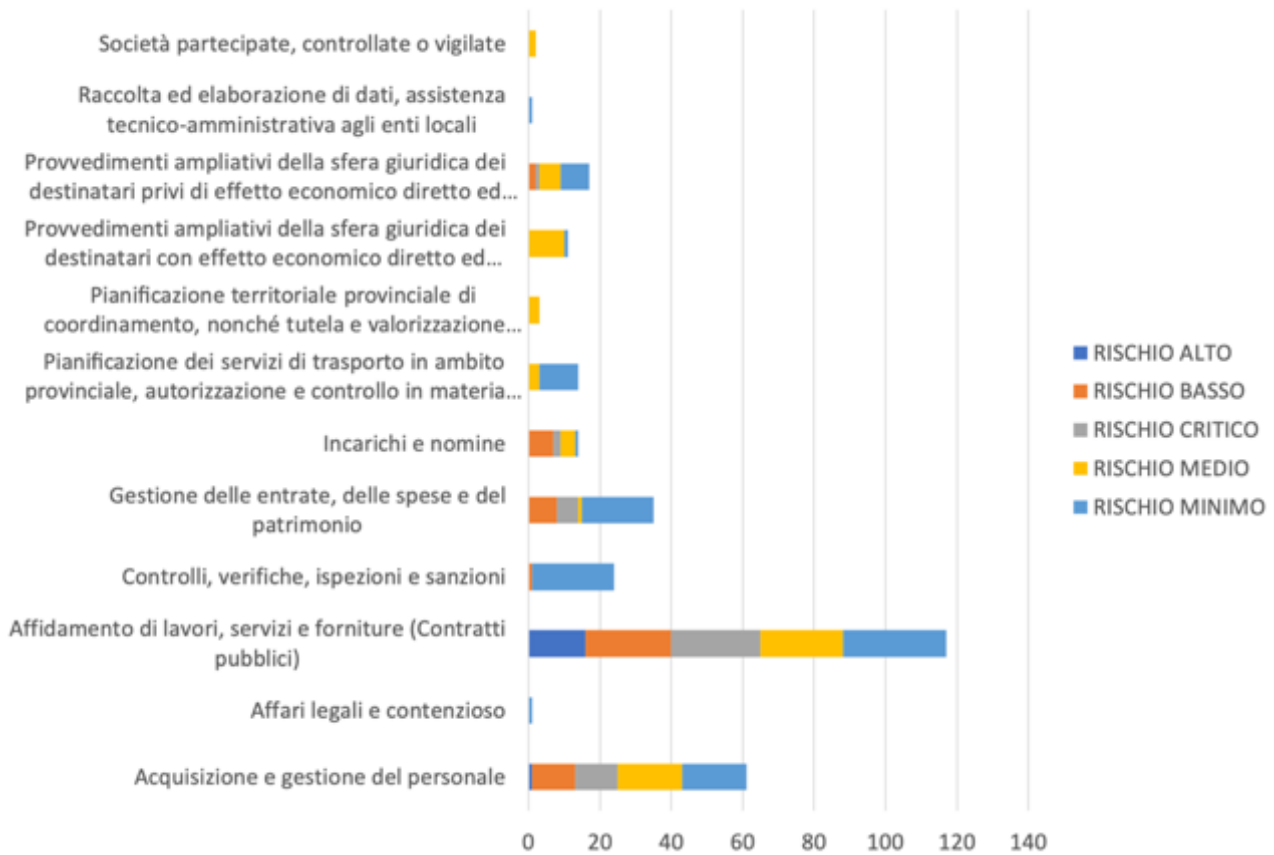
Area di rischio	Livello di rischio
-----------------	--------------------



	Rischio Alto	Rischio Basso	Rischio Critico	Rischio Medio	Rischio Minimo
Acquisizione e gestione del personale	1	12	12	16	20
Affari legali e contenzioso					1
Affidamento di lavori, servizi e forniture (Contratti pubblici)	16	28	23	16	34
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni		1			23
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio		6	6	1	22
Incarichi e nomine		3	2	4	5
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				3	11
Pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza				3	
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		1		9	1
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		2	1	6	8
Raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali					1
Società partecipate, controllate o vigilate				2	
<b>Totale</b>	<b>17</b>	<b>53</b>	<b>44</b>	<b>60</b>	<b>126</b>



Rappresentando su un grafico, la distribuzione di cui alla tabella precedente, si ottiene il seguente risultato:



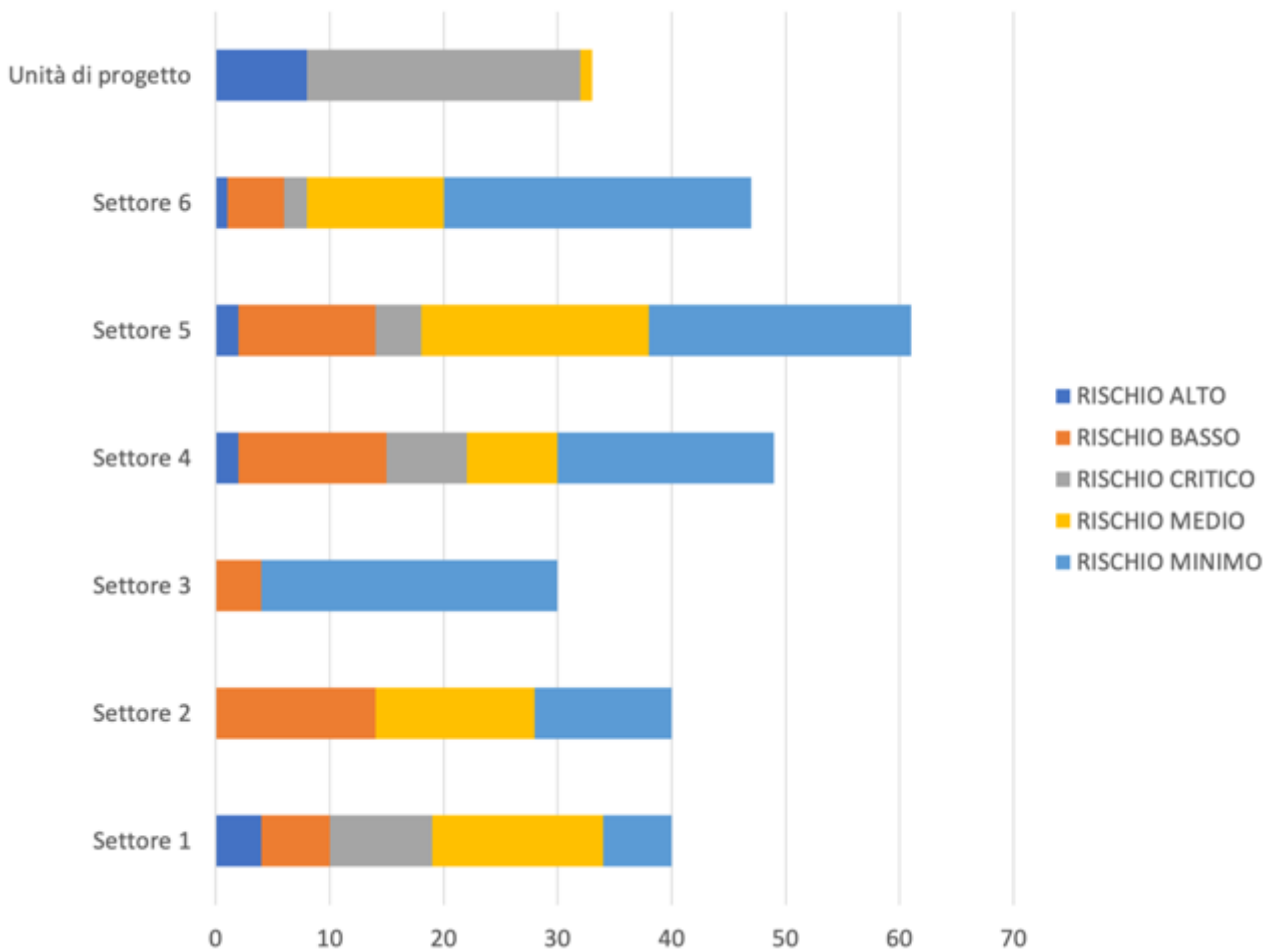
Al fine di completare l'analisi dei rischi, appare utile evidenziare la distribuzione degli stessi fra le diverse Aree dell'Ente.

Settore	Livello di rischio				
	Rischio Alto	Rischio Basso	Rischio Critico	Rischio Medio	Rischio Minimo
Settore 1	4	6	9	15	6
Settore 2		21		4	15
Settore 3		4			26
Settore 4	2	9	6	8	24
Settore 5	2	8	3	21	27
Settore 6	1	5	2	11	28



Unità di progetto	di	8		24	1	
<b>Totale</b>		<b>17</b>	<b>53</b>	<b>44</b>	<b>60</b>	<b>126</b>

E la relativa rappresentazione grafica.



Si rimanda all'**Allegato 1** del presente Piano per tutti i dettagli in merito alla metodologia utilizzata per l'individuazione e la stima del rischio e dei valori dei diversi parametri di ponderazione per ciascun processo.

### 2.3.3 Misure generali per la prevenzione della corruzione

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla individuazione degli interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Si riporta di seguito la programmazione delle misure "generali" di prevenzione della corruzione e trasparenza.





MISURA	AZIONI	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORE DI REALIZZAZIONE
Accesso civico "semplice", Accesso civico "generalizzato", Accesso "documentale"	1. Monitoraggio delle richieste di accesso civico generalizzate pervenute e verifica del rispetto degli obblighi di legge	Per tutta la validità del presente Piano	RPCT	Registro delle richieste di accesso civico pervenute
Codice di comportamento	1. Inserimento nei contratti e negli affidamenti di lavori, servizi e forniture che prevedono l'impiego di personale a qualsiasi titolo presso la Provincia di Rieti di apposita dichiarazione di presa visione del Codice di Comportamento del personale e dei contenuti del PTPCT	Per tutto il triennio di validità del presente Piano	Dirigenti	100% dei contratti e degli affidamenti
	2. Aggiornamento del Codice di comportamento integrativo	Entro il 31/12/2023	RPCT/NIV/UPD	Codice di comportamento integrativo approvato
	3. Formazione del personale in materia di codice di comportamento	Entro il 31/12	RPCT	Almeno i Dirigenti
	4. Monitoraggio della conformità del comportamento	Entro il 15/12 di ogni anno	Responsabili	N. sanzioni applicate nell'anno



	dei dipendenti alle previsioni del Codice			Riduzione/aumento sanzioni rispetto all'anno precedente
Meccanismi di controllo nella formazione delle decisioni	1. Redigere gli atti in modo chiaro e comprensibile, adoperando un linguaggio semplice	Sempre	Dirigenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa
	2. Rispettare il divieto di aggravio del procedimento	Sempre	Dirigenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa
	3. La figura che firma il provvedimento finale deve essere diversa dal responsabile del procedimento	Sempre vanno motivate espressamente i casi di impossibilità oggettiva	Dirigenti	Presenza di sottoscrizioni diverse tra istruttoria e provvedimento finale da verificare attraverso il controllo di regolarità amministrativa
	4. Aggiornamento eventuale della micro organizzazione per il Settore di competenza e l'Unità di progetto	Per tutta la vigenza del presente Piano	Dirigenti	Eventuale provvedimento di aggiornamento della micro organizzazione adottato e trasmesso al Segretario Generale
	5. Aggiornamento eventuale dei responsabili del Procedimento per il Settore di competenza e l'Unità di Progetto	Per tutta la vigenza del presente Piano	Dirigenti	Eventuali provvedimenti di aggiornamento nella nomina dei Responsabili del Procedimento adottati, notificati agli interessati e trasmessi al Segretario Generale



	6. Dare espressa evidenza nell'atto pubblicato del nominativo dell'istruttore, del Responsabile del Procedimento oltre che del Dirigente che firma il provvedimento	Per tutta la vigenza del presente Piano	Dirigenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa
Astensione in caso di conflitto d'interesse	1. Segnalazione a carico dei dipendenti di ogni situazione di conflitto anche potenziale	Tempestivamente e con immediatezza	I Responsabili sono responsabili della verifica e del controllo nei confronti dei dipendenti	N. Segnalazioni/N. Dipendenti N. Controlli/N. Dipendenti
	2. Segnalazione da parte dei dirigenti al responsabile della Prevenzione di eventuali conflitti di interesse anche potenziali	Tempestivamente e con immediatezza	RPCT	N. Segnalazioni volontarie/N. Dirigenti N. Controlli/N. Dirigenti
	3. Inserimento negli atti di affidamento/gara di lavori, servizi e forniture nonché negli atti di erogazione di sovvenzioni, sussidi e contributi e atti di concessione autorizzazione, di apposite dichiarazioni attestanti l'insussistenza di conflitto di	In ogni atto	Responsabile del procedimento	Verifica in sede di controllo successivo



	interesse e/o incompatibilità.			
	4. Incompatibilità a seguito di elezione eletti nella Rappresentanza Sindacale Unitaria, di cui all' "Accordo Collettivo Quadro per la costituzione delle Rappresentanza Sindacali Unitarie per il personale dei comparti delle Pubbliche Amministrazioni e per la definizione del relativo Regolamento Elettorale" del 7 agosto 1998	Per tutto il triennio di validità del presente Piano	RPCT/Dirigente Settore 1	Impossibilità di essere assegnati a Settori che trattano la gestione giuridica e/o economica del personale e i procedimenti disciplinari. Qualora il dipendente eletto nella Rappresentanza Sindacale Unitaria, fosse già assegnato ad un Settore che tratta della gestione giuridica e/o economica del personale, nonché dei procedimenti disciplinari, il Dirigente competente (Dirigente Settore 1), provvederà, sentito il Segretario Generale e il Dirigente del Settore di nuova assegnazione alla sua collocazione in altro Settore dell'Amministrazione.
Rotazione del personale	1. Rotazione personale e mansioni	Per tutto il triennio di validità del presente Piano	RPCT/Dirigenti	Intercambiabilità nelle singole mansioni tra più dipendenti, in modo da creare più dipendenti con le competenze sui singoli procedimenti



2. Segregazione funzioni	Per tutto il triennio di validità del presente Piano	Dirigenti	<p>Suddivisione delle fasi procedurali del controllo e dell'istruttoria con assegnazione mansioni relative a soggetti diversi;</p> <p>Affidare le mansioni riferite al singolo procedimento a più dipendenti in relazione a tipologie di utenza (es. cittadini singoli/persone giuridiche) o fasi del procedimento (es. protocollazione istanze/istruttoria/stesura provvedimenti/controlli).</p>
3. Compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio	Per tutto il triennio di validità del presente Piano	Dirigenti	<p>Intercambiabilità nelle singole mansioni tra più dipendenti, in modo da creare più dipendenti con le competenze sui singoli procedimenti.</p> <p>Promozione di meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, prevedendo di affiancare al funzionario istruttore un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del</p>



				<p>procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria.</p> <p>Privilegiare la circolarità delle informazioni attraverso la cura della trasparenza interna delle attività, che, aumentando la condivisione delle conoscenze professionali per l'esercizio di determinate attività, conseguentemente aumenta le possibilità di impiegare per esse personale diverso.</p>
Conferimenti o autorizzazioni incarichi	1. Divieto assoluto di svolgere incarichi anche a titolo gratuito senza la preventiva autorizzazione	Sempre ogni qualvolta si verifici il caso	Tutti i dipendenti	<p>N. richieste/N. dipendenti</p> <p>N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti</p>
	2. Applicazione delle procedure di autorizzazione previste dal Codice di comportamento integrativo dei dipendenti	Sempre ogni qualvolta si verifici il caso	Tutti i dipendenti	<p>N. richieste/N. dipendenti</p> <p>N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti</p>



Inconferibilità per incarichi dirigenziali	1. Obbligo di acquisire preventiva autorizzazione prima di conferire l'incarico	Sempre prima di ogni incarico	Soggetti responsabili dell'istruttoria del provvedimento finale della nomina o del conferimento dell'incarico  Ufficio personale per controlli a campione	N. dichiarazioni/N. incarichi (100%)  N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)
	2. Obbligo di aggiornare la dichiarazione	Annualmente	Ufficio personale per controlli a campione e acquisizione Casellario Giudiziario e Carichi Pendenti	N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)
Svolgimento di attività successiva alla cessazione dal servizio ( <i>Pantouflage</i> )	1. Previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi	Per tutta la durata del Piano	Uffici che effettuano gli affidamenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa



	a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001			
	2. Obbligo per ogni contraente e appaltatore, ai sensi del DPR 445/2000, all'atto della stipula del contratto di rendere una dichiarazione circa l'insussistenza delle situazioni di lavoro o dei rapporti di collaborazione di cui sopra	Al momento della stipula del contratto	Uffici che effettuano gli affidamenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa
	3. Obbligo per tutti i dipendenti, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto delle disposizioni dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 (divieto di <i>pantouflage</i> )	Per tutta la durata del Piano	Ufficio del personale	N. dipendenti cessati/N. dichiarazioni (100%)
Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	1. Monitoraggio della attuazione della Misura	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. segnalazioni/N. dipendenti  N. illeciti/N. segnalazioni
Formazione	1. Realizzazione di corsi di formazione in materia di prevenzione della	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. 2 corsi realizzati





	corruzione, trasparenza e codice di comportamento			
Formazione di Commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la PA	1. Acquisizione della dichiarazione di assenza di cause ostative ai sensi dell'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001	Tutte le volte che si deve conferire un incarico o fare un'assegnazione	Responsabili per i dipendenti;  RPCT per i Responsabili	N. Controlli/N. Nomine o Conferimenti
Rotazione "straordinaria" dei dipendenti nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva	1. Rotazione del personale che deve essere iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p. per i reati individuati in quelli indicati dall'art. 7 della Legge n. 69/2015, ovvero gli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale	Per tutta la durata del Piano	Dirigente	N. provvedimenti di rotazione "straordinaria" adottati
Attestazione della presenza in servizio	1. Monitoraggio casuale sulle timbrature	Per tutto il triennio	Dirigenti	Controllo trimestrale di almeno il 10% del personale assegnato al Settore di competenza garantendo la rotazione dei dipendenti interessati e



				verificando particolarmente la fascia oraria compresa tra le ore 7.30-9.30 e le ore 13.00-15.00
	2. Trasmissione trimestrale dei fogli di controfirma al RPCT	Entro il 15 del mese successivo a quello di conclusione del trimestre oggetto di controllo	Dirigenti	Fogli di controfirma trasmessi al RPCT
Monitoraggio sui modelli di prevenzione della corruzione in Enti pubblici vigilati dalla Provincia ed Enti di diritto Privato in controllo Pubblico	1. Verifiche sull'accertamento dei rapporti di debito e credito reciproci ed alla corretta rappresentazione degli stessi nei documenti di programmazione adottati dall'Ente.	Per tutto il triennio	Dirigente Settore 2	Verifica in sede di approvazione del bilancio consolidato

#### **2.3.4 Misure specifiche per la prevenzione della corruzione**

L'analisi del rischio e le indicazioni fornite dall'ANAC nel PNA, hanno fatto sorgere la necessità di trattare alcune aree di rischio ed i processi ad esse associati con misure specifiche idonee a ridurre il rischio da evento corruttivo se applicate insieme alle misure generali.

Con riferimento ai processi classificati a rischio "Alto" ai sensi del presente Piano, i Dirigenti ed i Responsabili dei Servizi, verificano la rispondenza e, all'occorrenza, adottano/adevano le procedure di formazione, attuazione e controllo delle decisioni da utilizzare nell'ambito dei processi "sensibili" afferenti alla propria struttura, alle previsioni del presente Piano e ai seguenti principi generali:

- a) **segregazione delle responsabilità** e dei compiti e previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- b) **tracciabilità dei processi e delle responsabilità**, attraverso un adeguato supporto documentale (cartaceo e/o informatico) che consenta in qualunque momento la verifica del processo stesso in termini di congruità, coerenza, responsabilità e rispetto della normativa;



- c) **assegnazione dei compiti e funzioni in coerenza con le competenze**, i poteri e le responsabilità inerenti alla qualifica posseduta e il profilo professionale di appartenenza;
- d) **legalità**, in forza del quale gli atti e le attività devono essere posti in essere nel più rigoroso rispetto delle norme di legge, dei regolamenti provinciali, delle procedure definite dall'Ente;
- e) **rispetto dell'ordine cronologico nella trattazione delle pratiche**, fatti salvi i casi di urgenza che devono essere espressamente richiamati nel provvedimento.

Rispetto alle specifiche Aree di rischio, come precedentemente individuate, ciascun Dirigente o responsabile di procedimento, adotta le seguenti misure di prevenzione della corruzione:

<b>Area di rischio "Acquisizione e progressione del personale"</b>				
Tipologia	Misure di prevenzione	Tempistica/Scadenza	Responsabile	Indicatore
Regolamentazioni	Individuazione dei componenti la commissione di concorso attraverso una previa valutazione dei curricula dei soggetti candidati a ricoprire il ruolo, con speciale valorizzazione del parametro della competenza tecnica rispetto alle prove in cui la procedura dovrà articolarsi e alle materie oggetto di concorso.	Per tutto il triennio di validità del Piano	Dirigente/Responsabile del procedimento	Presenza negli atti di nomina della commissione e delle informazioni circa i criteri di selezione dei componenti



Regolamentazione	Nelle procedure concorsuali per il reclutamento di Dirigenti, categorie D e categorie C, non possono ricoprire l'incarico di Presidente o Componente della commissione selezionatrice, soggetti residenti nella Provincia di Rieti, fatti salvi i commissari scelti all'interno dei dipendenti della Provincia di Rieti	Per tutto il triennio di validità del Piano	Dirigente/Responsabile e del procedimento	Presenza negli atti di nomina della commissione e dell'avvenuto a verifica del rispetto della misura
Rotazione	Rotazione nella scelta dei componenti interni ed esterni delle commissioni di concorso	Per tutto il triennio di validità del Piano	Dirigente/Responsabile e del procedimento	Presenza negli atti di nomina della commissione e delle dichiarazioni in ordine al rispetto del criterio di rotazione

**Area di rischio "Incarichi e nomine"**



Tipologia	Misure di prevenzione	Tempistica/Scadenza	Responsabile	Indicatore
Regolamentazioni	Esperimento di procedure comparative di valutazione dei curricula professionali per il conferimento di incarichi di collaborazione o professionali	Per tutto il triennio di validità del Piano	Dirigente/Responsabile del procedimento	Presenza in tutti i provvedimenti di affidamento di incarichi delle modalità con cui è stato scelto il professionista

Area di rischio "Affidamento di lavori, servizi e forniture - contratti pubblici"				
Tipologia	Misure di prevenzione	Tempistica/Scadenza	Responsabile	Indicatore
Disciplina del conflitto di interessi	Divieto di partecipare alle commissioni di gara e di valutazione delle offerte per coloro che hanno fornito le specifiche tecniche del capitolato	Per tutto il triennio di validità del Piano	Dirigente/Responsabile del procedimento	Presenza d'atto nel verbale di commissione dell'assenza della causa ostativa in capo ai partecipanti
Trasparenza	Obbligo di ricorrere sempre a convenzioni CONSIP o al MEPA o di dare adeguata motivazione qualora non si sia fatto ricorso a questi strumenti	Per tutto il triennio di validità del Piano	Dirigente/Responsabile del procedimento	Presenza in tutti gli atti di affidamento superiori a 5.000 Euro, dell'indicazione circa l'utilizzo del MEPA o di convenzione CONSIP o in alternativa



	telematici per l'affidamento di lavori, servizi e forniture			delle motivazioni che non hanno permesso l'utilizzo delle centrali di committenza telematiche
Rotazione	Rispetto del principio di rotazione e di coinvolgimento del maggior numero di operatori economici	Per tutto il triennio di validità del Piano	Dirigente/Responsabile del procedimento	Presenza in tutti gli atti di affidamento superiori a 5.000 Euro dell'indicazione dettagliata di tutti gli operatori economici invitati a partecipare
Rotazione	Rotazione nella scelta dei componenti delle commissioni gara	Per tutto il triennio di validità del Piano	Dirigente/Responsabile del procedimento	Presenza d'atto nel verbale di commissione dell'effettiva rotazione dei componenti
Rotazione	Rotazione nella nomina dei RUP	Per tutto il triennio di validità del Piano	Dirigente/Responsabile del procedimento	Presenza negli atti di nomina del RUP delle dichiarazioni in ordine al rispetto del criterio di rotazione
Trasparenza	Motivare adeguatamente nella "determinazione e a contrarre" l'opzione per il	Per tutto il triennio di validità del Piano	Dirigente/Responsabile del procedimento	Presenza in tutti gli atti di affidamento, superiori a 5.000 Euro, di adeguata



	<p>             criterio di aggiudicazione dell'appalto (offerta economicament e più vantaggiosa o prezzo più basso). In caso di ricorso al criterio dell'offerta economicament e più vantaggiosa applicazione di quanto stabilito dalle linee guida ANAC in materia           </p>			<p>             motivazione circa il criterio di aggiudicazione e prescelto           </p>
<p>Regolamentazione</p>	<p>             Attenersi ad un criterio di proporzionalità, ragionevolezza e non discriminazione nella individuazione dei requisiti di capacità tecnica, economica e finanziaria delle imprese partecipanti, avendo cura di giustificare, dandone atto nello stesso bando o nella determinazione a contrarre, l'eventuale previsione di requisiti o           </p>	<p>Per tutto il triennio di validità del Piano</p>	<p>Dirigente/Responsabile del procedimento</p>	<p>             Presenza in tutti gli atti di gara di adeguata motivazione a supporto dei requisiti di capacità tecnica, economica e finanziaria prescelti           </p>



	condizioni che restringano lo spettro di partecipazione alla gara nonché di contenere la prescrizione di specifici parametri economico-finanziari entro i limiti di congruenza con il valore dell'appalto e nel rispetto dei principi al riguardo affermati dalla giurisprudenza e dalla prassi amministrativa			
Trasparenza	Provvedere ad indicare nel bando non solo i criteri di valutazione, secondo il modello esemplificativo di cui al D.lgs. 50/2016, ma anche la ponderazione relativa attribuita a ciascuno di tali parametri, stabilendo, altresì, per ciascun criterio di valutazione prescelto, sub-	Per tutto il triennio di validità del Piano	Dirigente/Responsabile del procedimento	Presenza dei parametri e dei sub parametri in tutti i bandi di gara adottati





	criteri e sub-pesi o sub punteggi			
Controllo	<p>Obbligo di verifica del possesso da parte dell'operatore economico prescelto dei requisiti generali di cui all'art. 80 del d.lgs. n. 50/2016, nonché dei requisiti minimi di: idoneità professionale (Es. Iscrizione albo professionale), capacità economica finanziaria (Es. fatturato specifico), capacità tecnico-professionali (Es. esperienza maturata nel settore)</p>	Per tutto il triennio di validità del Piano	Dirigente/Responsabile del procedimento	Per tutti gli affidamenti superiori a 5.000 Euro, acquisizione delle dichiarazioni da parte di tutti gli operatori economici
Regolamentazione	<p>Ridurre l'area degli affidamenti diretti ai soli casi ammessi dalla legge, avendo cura di esplicitare, in maniera chiara ed esauriente, laddove si decida di</p>	Entro il 30/11	Dirigente/Responsabile del procedimento	Report annuale circa il numero di affidamenti diretti effettuati e l'importo di ciascuno



	ricorrere ad un affidamento in deroga ai principi della concorrenza, la sussistenza dei presupposti che giustificano il ricorso al regime derogatorio			
Trasparenza	Obbligo di individuare in maniera trasparente e congrua i criteri mini di ammissibilità delle varianti e definizione e formalizzazione, certa, preventiva e puntuale dell'oggetto della prestazione da effettuarsi in variante, con riferimento a tempi, dimensioni e modalità di attuazione cui ricollegare il diritto alla controprestazione o l'attivazione di misure di garanzia o revoca	Per tutto il triennio di validità del Piano	Dirigente/Responsabile del procedimento	Presenza in tutti gli atti di gara e di aggiudicazione e delle indicazioni previste dalla misura
Regolamentazione	Procedere, con congruo anticipo rispetto	Entro il 30/11	Dirigente/Responsabile del procedimento	Report annuale circa



	<p>alla scadenza dei contratti aventi per oggetto la fornitura dei beni o servizi, alla indizione delle procedure di selezione secondo le modalità indicate D.lgs. 50/2016</p>			<p>i contratti prorogati</p>
--	--	--	--	------------------------------

<p><b>Area di rischio "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con e senza effetto economico diretto ed immediato per il destinatario"</b></p>				
<p><b>Tipologia</b></p>	<p><b>Misure di prevenzione</b></p>	<p><b>Tempistica/Scadenza</b></p>	<p><b>Responsabile</b></p>	<p><b>Indicatore</b></p>
<p>Regolamentazione</p>	<p>Rispetto dell'ordine cronologico di protocollazione e nella trattazione delle pratiche</p>	<p>Per tutto il triennio di validità del Piano</p>	<p>Dirigente/Responsabile del procedimento</p>	<p>Report annuale circa il numero delle pratiche non lavorate in ordine cronologico e motivazioni a supporto</p>
<p>Trasparenza</p>	<p>Coinvolgimento di più operatori o del dirigente nelle procedure di rilascio dei benefici/vantaggi</p>	<p>Tempestiva per ogni procedimento</p>	<p>Dirigente, Responsabili del procedimento</p>	<p>Presenza su tutti i provvedimenti della firma del responsabile del procedimento e del Dirigente</p>
<p>Trasparenza</p>	<p>Espletamento di procedure ad evidenza pubblica volte a favorire la più ampia partecipazione</p>	<p>Per tutto il triennio di validità del Piano</p>	<p>Dirigente, Responsabili del procedimento</p>	<p>Obbligo di pubblicazione sul sito internet per un tempo congruo, non inferiore a 20 giorni, di tutti</p>



	da parte di tutti i soggetti interessati dai benefici/vantaggi			gli avvisi per l'erogazione di benefici/vantaggi
Trasparenza	Pubblicazione ed aggiornamento sul sito internet provinciale dei criteri per l'accesso ai benefici/vantaggi	Tempestivamente	Dirigente, Responsabili del procedimento	Pubblicazione tempestiva sul sito internet dei criteri e delle modalità di accesso ai benefici/vantaggi
Controllo	Puntuale controllo dei requisiti in capo ai beneficiari	Per tutto il triennio di validità del Piano	Dirigente, Responsabili del procedimento	Presenza in tutti gli atti di erogazione di benefici/vantaggi delle motivazioni di fatto e di diritto a supporto

**Area di rischio "Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio"**

Tipologia	Misure di prevenzione	Tempistica/Scadenza	Responsabile	Indicatore
Controllo	Rispetto degli obblighi di legge in materia di tracciabilità dei flussi finanziari e verifica della regolarità contributiva prima di eseguire il pagamento	Per tutto il triennio di validità del Piano	Dirigente/Responsabile del procedimento	Presenza nei provvedimenti di pagamento dell'attestazione circa le verifiche svolte



Area di rischio "Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni"				
Tipologia	Misure di prevenzione	Tempistica/Scadenza	Responsabile	Indicatore
Trasparenza	Adeguate motivazione dei provvedimenti sanzionatori con il riferimento normativo che dispone la sanzione ivi incluso il rispetto delle garanzie di partecipazione procedimentale	Per tutto il triennio di validità del Piano	Dirigente/Responsabile procedimento	Presenza di adeguate motivazioni nel provvedimento sanzionatorio
Trasparenza	Puntuale motivazione delle ragioni che abbiano determinato la revoca o la cancellazione della sanzione	Per tutto il triennio di validità del Piano	Dirigente/Responsabile procedimento	Presenza di adeguate motivazioni nel provvedimento di annullamento della sanzione
Controllo	Verifiche e controlli periodici sull'avvenuto incasso delle somme a titolo di sanzione	Entro il 31/12	Dirigente/Responsabile del procedimento	Report annuale circa gli incassi a titolo di sanzione
Regolamentazione	Al fine di garantire la neutralità e l'imparzialità nei procedimenti	Entro il 30/04	Dirigente Settore 1	UPD composto da membri esterni nominato



	disciplinari e nelle relative decisioni, costituzione di un UPD composto da membri esterni			
Regolamentazione	Compatibilmente con le risorse di personale disponibili, affidamento dell'attività di controllo, ad almeno due dipendenti abbinati secondo rotazione casuale e secondo criteri che assicurino il loro avvicendamento nei confronti dei destinatari della suddetta attività	Per tutto il triennio di validità del Piano	Dirigente	Controlli affidati ad almeno due dipendenti abbinati secondo rotazione casuale/controlli eseguiti

Area di rischio "Affari legali e contenzioso"				
Tipologia	Misure di prevenzione	Tempistica/Scadenza	Responsabile	Indicatore
Rotazione	Nell'affidamento degli incarichi legali favorire adeguata rotazione tra i professionisti incaricati tenendo conto al contempo di	Per ogni affidamento di incarico	Dirigente/Responsabile e del procedimento	Presenza nell'atto di affidamento di adeguate motivazioni circa la scelta del professionista incaricato



	<p>criteri di specializzazione, di specificità dell'oggetto della causa della circostanza che il professionista abbia già per il medesimo processo difeso l'amministrazione e in altri gradi di giudizio</p>			
Controllo	<p>Nella liquidazione dei compensi operare puntuali verifiche sulla corrispondenza delle prestazioni rese a quanto fatturato</p>	<p>Per ogni provvedimento di liquidazione</p>	<p>Dirigente/Responsabile e del procedimento</p>	<p>Presenza attestazione circa la regolarità della fattura</p>
Controllo	<p>Aggiornare tempestivamente e l'andamento degli importi impegnati rispetto all'evolvere del contenzioso al fine di evitare la creazione di debiti fuori bilancio</p>	<p>Tempestivamente</p>	<p>Dirigente/Responsabile e del procedimento</p>	<p>Comunicazioni tempestive alla ragioneria per l'aggiornamento degli importi</p>

### ***2.3.5 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione***

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.



Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Dirigenti, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

La validità temporale del Piano è di tre anni ed il suo contenuto viene aggiornato, entro il 31 gennaio di ogni anno, con riferimento al triennio successivo a scorrimento, tenendo conto dei risultati conseguiti e delle proposte formulate dai Dirigenti e da tutti gli altri soggetti coinvolti nel processo di gestione del rischio.

L'aggiornamento annuale del Piano tiene conto dei seguenti fattori:

- normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
- mutamenti organizzativi;
- emersione di nuovi rischi;
- nuovi indirizzi o direttive contenuti nel PNA.

### *2.3.6 Programmazione della trasparenza*

L'art. 10 del d.lgs. 97/2016, modificando l'articolo 10 del D.lgs. 33/2013, sopprime l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di redigere il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, che viene sostituito con l'indicazione in una apposita sezione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione dell'indicazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013.

Nella tabella di cui all'**Allegato 4** del presente Piano, sono riportati gli uffici responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati soggetti a specifici obblighi di trasparenza della Provincia di Rieti.

La trasparenza, intesa come accessibilità totale a tutti gli aspetti dell'organizzazione costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche per la tutela dei diritti civili e sociali ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione, è uno strumento essenziale per assicurare il rispetto dei valori costituzionali d'imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione, così come sanciti dall'art. 97 della Costituzione.

Ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013 "la trasparenza costituisce un elemento essenziale per la lotta alla corruzione e all'illegalità": la pubblicazione dei dati e delle informazioni sui siti istituzionali diventa lo snodo centrale per consentire un'effettiva conoscenza dell'azione delle PA e per sollecitare e agevolare la partecipazione dei cittadini all'attività amministrativa.

Per il cittadino la trasparenza è lo strumento per conoscere e controllare il funzionamento interno di una PA, avere un'informazione corretta, conoscere le procedure per poter avviare un'azione di





tutela dei propri diritti e interessi legittimi e avere la garanzia della trasparenza dell'azione amministrativa.

In relazione alla programmazione delle misure di trasparenza, ed in particolare del flusso di dati necessario ad alimentare la corrispondente sezione sul sito internet istituzionale della Provincia di Rieti si specificano, i termini entro i quali si provvederà all'effettiva pubblicazione di ciascun dato.

<b>Tempi di pubblicazione</b>	<b>Termine di pubblicazione effettivo</b>
Annuale	Entro 30 giorni dall'adizione del provvedimento da pubblicare
Semestrale	Entro 30 giorni dall'adizione del provvedimento da pubblicare
Trimestrale	Entro 30 giorni dall'adizione del provvedimento da pubblicare
Tempestivo	Entro 20 giorni dall'adizione del provvedimento da pubblicare

In merito al monitoraggio dello stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione, di cui al D.lg. n. 33/2013, il RPCT provvederà ad una verifica annuale. I risultati di detto monitoraggio saranno trasmessi al Presidente, all'Organismo di valutazione e pubblicati sul sito internet istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente".

### **2.3.7 Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679)**

Dal 25 maggio 2018 è applicabile il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)» (si seguito RGPD). Inoltre, con decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 il legislatore ha dettato disposizioni per l'adeguamento del Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 – alle disposizioni del Regolamento Europeo.

Come osservato dall'ANAC, *“l'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone al comma 1 che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, «è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento». Inoltre il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che «La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1”.*



- **Pertanto, alla luce delle indicazioni fornite dall'ANAC con l'Aggiornamento 2018 al PNA:**  
Resta fermo che il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento.  
In ogni caso e fermi restando il valore e la portata del principio di trasparenza, dunque, le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, devono verificare che sia previsto l'obbligo di pubblicazione. Anche in presenza di idoneo presupposto normativo, la pubblicazione deve avvenire nel rispetto dei principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679: **liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento.**
- In particolare, si richiama l'attenzione ai principi di:
  - adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati ("minimizzazione dei dati") (par. 1, lett. c);
  - esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).
- Nella medesima direzione si ricorda che
  - l'art. 7 bis, co. 4, D.Lgs. 33/2013 dispone che «Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione»;
  - l'art. 6 D.Lgs. 33/2013 rubricato "Qualità delle informazioni" mira ad assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati.

**Si ricorda, inoltre, che il Responsabile della Protezione dei Dati-RPD svolge specifici compiti di supporto all'amministrazione nell'applicazione della normativa concernente la materia (art. 39 del RGPD).**

### **2.3.8 Ulteriori obblighi di trasparenza**

Così come indicato dall'ANAC, all'interno degli "Orientamenti" presentati il 3 febbraio 2022, si riporta di seguito l'esito della ricognizione effettuata dall'Amministrazione, con riferimento agli obblighi di pubblicazione all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", fissati da provvedimenti normativi o atti di regolazione dell'ANAC in materia di trasparenza.

<b>Obbligo</b>	<b>Fonte normativa o atti di regolazione dell'ANAC</b>	<b>Sezione e sotto sezione in cui effettuare la pubblicazione</b>	<b>Responsabile della pubblicazione</b>
Publicazione del provvedimento amministrativo espresso e	Deliberazione ANAC n. 329 del 21 aprile 2021	"Amministrazione trasparente", sottosezione	Settore IV, V e VI e Unità di Progetto



motivato di conclusione del procedimento di valutazione di fattibilità delle proposte di <i>project financing</i> a iniziativa privata presentate dagli operatori economici di cui all'art. 183, co. 15, d.lgs. 50/2016		"Altri contenuti – Dati Ulteriori"	
Pubblicazione del collegamento ipertestuale all'apposita sezione del sito istituzionale dedicata al servizio di gestione dei rifiuti, costituita ai sensi della deliberazione ARERA n. 444 del 31 ottobre 2019	Deliberazione ANAC n. 803 del 7 ottobre 2020	"Amministrazione trasparente", sottosezione "Servizi erogati"	Settore V e VI
Relazione di fine mandato	art. 4, commi 2 e 3, D.lgs. n. 149/2011	"Amministrazione trasparente", sotto-sezione "Organizzazione", sotto sezione di secondo livello "Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo", all'interno della sezione in cui sono stati pubblicati nel corso del mandato tutti i documenti del Presidente che firma la Relazione	Settore II
Relazione di inizio mandato	art. 4-bis, D.lgs. n. 149/2011	"Amministrazione trasparente", sottosezione "Organizzazione", sotto sezione di secondo livello "Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo", all'interno della sezione in cui sono pubblicati i documenti del Presidente neo insediato che firma la Relazione	Settore II
Pubblicazione della relazione in cui sono indicati, con riferimento all'anno precedente, l'ammontare complessivo dei proventi di propria spettanza di cui al comma 1 dell'articolo 208 e al comma 12-bis dell'art. 142 del D.lgs. n. 285/1992 (Nuovo codice della strada), come risultante da rendiconto approvato nel medesimo anno, e gli interventi realizzati a valere su tali risorse, con la specificazione degli oneri	Art. 142, comma 12-quater, del D.lgs. n. 285/1992, come modificato e integrato dal DL n. 121/2021, convertito in Legge n. 156/2021	"Amministrazione trasparente", sottosezione "Altri contenuti – Dati Ulteriori"	Settore V



sostenuti per ciascun intervento			
<p>Publicazione dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggiore impatto per i cittadini e per le imprese, comparandoli con i termini previsti dalla normativa vigente, secondo le modalità ed i criteri stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, previa intesa in Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281</p>	<p>Art. 12 del DL n. 76/2020, convertito in Legge n. 120/2020, introduttivo del comma 4-bis, all'art. 2 della Legge n. 241/1990</p>	<p>“Amministrazione trasparente”, sottosezione “Attività e procedimenti”, sotto sezione di secondo livello “Monitoraggio tempi procedurali”</p>	<p>Tutti i Settori e l'Unità di Progetto</p>
<p>Publicazione dell'elenco dei beni confiscati alla criminalità organizzata e trasferiti agli enti locali aggiornato con cadenza mensile. L'elenco, reso pubblico nel sito internet istituzionale dell'ente, deve contenere i dati concernenti la consistenza, la destinazione e l'utilizzazione dei beni nonché, in caso di assegnazione a terzi, i dati identificativi del concessionario e gli estremi, l'oggetto e la durata dell'atto di concessione.</p>	<p>Art. 48, comma 3, lettera c) del D.lgs. n. 159/2011 (Codice delle Leggi antimafia)</p>	<p>“Amministrazione trasparente”, sottosezione “Beni immobili e gestione del patrimonio”, sotto sezione di secondo livello “Patrimonio immobiliare”</p>	<p>Settore IV</p>
<p>Publicazione, al termine dello stato di emergenza sanitaria, della rendicontazione separata delle erogazioni liberarie ricevute da ciascuna Amministrazione a sostegno dell'Emergenza epidemiologica, secondo i modelli messi a punto dal Ministero Economia e Finanze, allegati ai richiamati comunicati del Presidente dell'ANAC. Detti prospetti dovranno successivamente essere aggiornati trimestralmente al fine di dare conto di eventuali fondi pervenuti successivamente</p>	<p>Comunicato del Presidente dell'ANAC del 29/07/2020, integrato con comunicato del Presidente dell'ANAC del 07/10/2020</p>	<p>“Amministrazione trasparente”, sottosezione “Interventi straordinari e di emergenza”</p>	<p>Settore II</p>



alla cessazione dello stato di emergenza			
Pubblicazione, ai sensi dell'art. 18 del D.lgs. n. 33/2013, dei dati delle liquidazioni in favore dei dipendenti dell'Amministrazione degli incentivi tecnici ai sensi dell'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016	Deliberazione ANAC n. 1047 del 25/11/2020	"Amministrazione trasparente", sottosezione "Personale", sotto sezione di secondo livello "Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti"	Tutti i Settori e l'Unità di Progetto
Pubblicazione degli atti di carattere generale che individuano i criteri e le modalità di assegnazione di un bene immobile facente parte del patrimonio disponibile dell'Ente	Deliberazione ANAC n. 468 del 16 giugno 2021	"Amministrazione trasparente", sottosezione "Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici", sotto sezione di secondo livello "Criteri e modalità"	Settore IV
Pubblicazione dell'elenco delle autovetture di servizio a qualunque titolo utilizzate, distinte tra quelle di proprietà e quelle oggetto di contratto di locazione o di noleggio, con l'indicazione della cilindrata e dell'anno di immatricolazione	DPCM 25/09/2014	"Amministrazione trasparente", sottosezione "Altri contenuti - Dati Ulteriori"	Settore V
Pubblicazione dei rapporti sulla situazione del personale, la relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzione, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti della retribuzione effettivamente corrisposta e la certificazione e la relazione sull'attuazione delle norme in materia di lavoro dei disabili. La norma dispone anche un obbligo di comunicazione dei dati della relazione sulla situazione del personale e di genere alla Presidenza del Consiglio dei Ministri ovvero ai Ministri o	Art. 47, comma 9, del DL n. 77/2021, convertito in Legge n. 108/2021	"Amministrazione trasparente", sottosezione "Bandi di gara e contratti", sotto sezione di secondo livello "Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura"	Settore II, Settore IV, Settore V, Settore VI e Unità di Progetto



<p>alle autorità delegate per le pari opportunità e della famiglia e per le politiche giovanili e il servizio civile universale, mentre per la certificazione sull'attuazione delle norme in materia di lavoro dei disabili e relativa relazione la trasmissione alle rappresentanze sindacali aziendali</p> <p>Le presenti disposizioni di trasparenza si applicano solo agli appalti afferenti il PNRR e il PNC</p>			
<p>Pubblicazione dei seguenti dati dei pagamenti informatici, ai sensi dell'art. 36 del D.lgs. n. 33/2013, per tutte le amministrazioni tenute all'adesione obbligatoria al sistema PagoPA, di cui all'art 5. del CAD:</p> <p>- la data di adesione alla piattaforma pagoPA secondo la seguente dicitura "Aderente alla piattaforma pagoPA dal XX.XX.XXXX";</p> <p>- se utilizzati, gli altri metodi di pagamento non integrati con la piattaforma pagoPA, ovvero:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• "Delega unica F24" (c.d. modello F24) fino alla sua integrazione con il Sistema pagoPA;</li><li>• Sepa Direct Debit (SDD) fino alla sua integrazione con il Sistema pagoPA;</li><li>• eventuali altri servizi di pagamento non ancora integrati con il Sistema pagoPA e che non risultino sostituibili con quelli erogati tramite pagoPA poiché una specifica previsione di legge ne impone la messa a disposizione dell'utenza per</li></ul>	<p>Deliberazione ANAC n. 77 del 16 febbraio 2022</p>	<p>"Amministrazione trasparente -Pagamenti dell'Amministrazione - IBAN e pagamenti informatici"</p>	<p>Settore II</p>



<p>l'esecuzione del pagamento;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• per cassa, presso il soggetto che per tale ente svolge il servizio di tesoreria o di cassa.</li></ul>			
--	--	--	--



## SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO



### 3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

#### 3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n.79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE		VALORE AL 31/12/2022
	Rapporto tra donne e uomini per area "funzionari ed E.Q."	20/17
	% donne vs % uomini titolari di part-time	7,8% - 2,50%

#### 3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.





INDICATORE		VALORE AL 31/12/2022	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
	Dipendenti con firma digitale	7	/	/	/
	n. dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/n. totale dei dipendenti in servizio	2%	30%	30%	30%
	n. servizi on line accessibili esclusivamente con SPID	0	0	1	2

### 3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE		VALORE AL 31/12/2022	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
	Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	18,71%	25%	25%	24%
	Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	77,91% - 31,76%	60% - 20%	70% - 25%	75% - 30%

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

L'amministrazione provvederà ad approvare la regolamentazione in materia di lavoro agile in accordo con le disposizioni contrattuali nazionali.



### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale

La capacità della Provincia di rispondere con prontezza alle sfide poste dalle trasformazioni economiche, sociali e tecnologiche dipende, oltre che dalla capacità di visione del management che la guida, anche dalla qualità dei modelli organizzativi adottati e dall'articolazione, coerenza ed aggiornamento delle competenze delle risorse umane che vi operano all'interno.

#### 3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale





Lo strumento della programmazione triennale dei fabbisogni è indispensabile per una corretta pianificazione delle politiche di valorizzazione e sviluppo del personale e del reclutamento di nuove risorse, in correlazione alla programmazione strategica dell'Ente contenuta nel presente documento.

La programmazione strategica del personale, pertanto, tiene conto:

- della rideterminazione della dotazione organica nell'accezione intesa di personale in servizio e assumibili sulla base dei fabbisogni di personale rilevati;
- delle proposte rilevate dai Dirigenti di Settore, secondo le Direttive impartite dalla Direzione Generale;
- della sezione n. 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione" del presente documento;
- del Bilancio di Previsione 2023- 2025 e relativi allegati, approvato con Deliberazione di Consiglio provinciale n. 13 del 22/05/2023;
- del Documento Unico di Programmazione 2023-2025 e relativi allegati, approvato con Deliberazione del Consiglio di Consiglio n. 6 del 4/05/2023;
- dell'attuale quadro legislativo e finanziario in materia di reclutamento di risorse umane;
- delle linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche, adottate ai sensi dell'art. 6 ter, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e pubblicate nella G.U. n. 215 del 14.9.2022.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

	INDICATORE	VALORE AL 31/12/2022
	Totale dipendenti	131
	Cessazioni a tempo indeterminato	13
	Assunzioni previste	12
	Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12/2022)	5



### *3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – formazione del personale*

#### **Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:**

Alcune materie di approfondimento individuate e le relative competenze da acquisire, risultano essere trasversali e di interesse di più settori e pertanto verranno individuate quali obiettivi condivisi, al fine del corretto ed efficiente sviluppo dei processi e delle procedure. In ordine di priorità, al netto delle tematiche oggetto di formazione obbligatoria e tenuto conto di quanto indicato da dirigenti e personale nelle schede di rilevazione, i percorsi formativi saranno mirati principalmente all'acquisizione di conoscenze e competenze nei seguenti ambiti:

- Informatica, in particolare il programma excel;
- Bandi di gara e contratti e Codice degli Appalti;
- Utilizzo del Mepa;
- Migliore conoscenza degli applicativi in uso nell'Ente per sfruttarne al massimo le potenzialità;
- Aggiornamento sulla normativa di riferimento nell'ambito delle attività di competenza dell'Ente;
- Trattamento dei dati personali;

Per fabbisogni formativi su tematiche prettamente settoriali si provvederà ad attivare percorsi mirati.

Nell'individuazione del personale che parteciperà alla formazione, si terrà conto dei criteri di scelta e degli indirizzi delle Dirigenze, che rispondono ai seguenti principi:

- equità e pari opportunità nell'accesso ai percorsi formativi, garantendo a ciascun dipendente la possibilità di fruire di un monte ore minimo da concordare;
- attenzione verso il personale neo-assunto, per lo sviluppo delle necessarie competenze professionali e qualificanti;
- maggiore attenzione alla valorizzazione del personale di cantoneria, a cui sarà somministrato sia un percorso formativo nelle materie obbligatorie sia una specifica formazione (curata da formatori interni) per lo sviluppo di competenze informatiche e digitali relative alle attività di propria competenza;
- priorità nello sviluppo delle competenze riferite agli obiettivi dell'Amministrazione ed alle procedure attuative richieste dalle norme (modifiche, integrazioni, ecc.);



- crescita professionale, intesa quale organizzazione anche di percorsi formativi volti a valorizzare le competenze del personale in relazione alle attività e funzioni svolte.
- crescita delle competenze digitali dei dipendenti pubblici a supporto dei processi di innovazione della pubblica amministrazione e, più in generale, del miglioramento della qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese.

### **Risorse interne ed esterne disponibili e/o “attivabili” ai fini delle strategie formative:**

Nella selezione dei soggetti erogatori della formazione, i criteri adottati dall’Ente si basano principalmente sull’analisi dei corsi proposti, con particolare riferimento al rapporto qualità/costi e alla rispondenza dell’offerta formativa alle esigenze dell’Ente in termini di acquisizione di competenze obbligatorie, trasversali e specialistiche. In base agli indicatori sopracitati, al fine di diversificare al massimo l’offerta formativa, sono stati stipulati tre contratti di abbonamento annuale con lo scopo di avere a disposizione un’offerta variegata e al tempo stesso fruibile su larga scala. Considerato che gli enti di formazione hanno continuato ad erogare le attività formative principalmente attraverso lo strumento dei webinar, infatti, non essendoci il problema del distanziamento è possibile far partecipare alle giornate formative un numero maggiore di dipendenti rispetto ai corsi in presenza, a parità di costi.

L’ente ha inoltre aderito ai percorsi di formazione offerti dall’INPS nell’ambito dell’iniziativa “ValorePA” e dall’UPI nell’ambito del progetto “Province e Comuni”.

L’Ente coglierà anche l’opportunità di aderire alla formazione offerta attraverso il nuovo portale “Syllabus. Nuove competenze per le Pubbliche amministrazioni”, che il Dipartimento della Funzione Pubblica metterà a disposizione a partire dalla seconda metà di marzo 2023. Il programma “mira a fornire ai dipendenti pubblici (non specialisti IT) una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali di base a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di aumentare coinvolgimento e motivazione, performance, diffusione e qualità dei servizi online, semplici e veloci, per cittadini e imprese”. Ogni amministrazione potrà quindi definire un percorso di sviluppo delle competenze digitali coerente con i propri fabbisogni grazie alla possibilità di valutare e misurare il livello di padronanza dei dipendenti coinvolti rispetto a 5 aree di competenze digitali.

Infine, ci si avvarrà anche di eventuali ulteriori offerte progettuali e formative promosse dal sistema pubblico istituzionale e per il personale iscritto ad Ordini o Albi Professionali sarà favorita la partecipazione alle attività formative organizzate dagli Ordini. Sarà anche sostenuta l’adesione dei dipendenti interessati al programma “PA 110 e lode”, che consente di usufruire di un incentivo per l’accesso a corsi di laurea, corsi di specializzazione e master (istruzione terziaria).

Obiettivi e risultati attesi della formazione:



INDICATORE		VALORE AL 31/12/2022	TARGET 1° ANNO
	Registrazione sulla piattaforma "Syllabus" ed indicazione del responsabile della formazione entro il 30 giugno 2023	No	Si
	Individuazione ed abilitazione dei dipendenti da avviare ad attività formativa all'interno della piattaforma "Syllabus" entro il 30 giugno 2023	No	Si
	Completamento delle attività di assessment e avvio della formazione da parte di almeno il 30% dei propri dipendenti iscritti sulla piattaforma "Syllabus"	No	Si

### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31/12/2022

La tavola riproduce l'organico presente al 31/12/2022, con evidenziati i profili professionali e l'assegnazione ai diversi settori.

L'Ente ha provveduto ad emanare apposita circolare in data 28 marzo 2023 prot. n. 6192 di comunicazione della trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione del personale in servizio come previsto dal comma 2 art. 13 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, con successivo avvio di una fase di confronto con le OO.SS. per l'individuazione di profili professionali come previsto dall'art. 5 comma 3 lett. c) del vigente CCNL.

Il nuovo modello di classificazione, persegue la finalità di fornire uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale, in grado di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Si sposta pertanto l'attenzione da "che cosa viene fatto" al "come" vengono svolti i compiti richiesti, quali competenze, capacità tecniche e comportamentali siano indispensabili per rispondere ad una logica di miglioramento del sistema organizzativo e gestionale.

Settore	Area	Profilo professionale	Presenti al 31/12/2022	Valore finanziario
Segreteria generale	Istruttori	istruttore amministrativo	2	65.339,01 €
	Funzionari ed E.Q.	istruttore direttivo amministrativo contabile	1	33.826,72 €
		<b>totale</b>	<b>3</b>	<b>99.165,73 €</b>
SETTORE I	Dirigente	dirigente	1	117.112,23 €



	Operatori esperti	esecutore amministrativo	1	29.668,94 €
	Istruttori	istruttore amministrativo contabile	6	192.709,14 €
	Funzionari ed E.Q.	istruttore direttivo amministrativo contabile	2	34.780,72 €
	Funzionari ed E.Q.	funzionario Amministrativo	1	39.287,33 €
		<b>totale</b>	<b>11</b>	<b>413.558,36 €</b>
SETTORE II	Dirigente	dirigente	1	123.183,48 €
	Operatori esperti	collaboratore	1	30.563,85 €
	Istruttori	istruttore amministrativo contabile	2	62.294,44 €
	Istruttori	Istruttore amministrativo	3	100.179,24 €
	Funzionari ed E.Q.	istruttore direttivo amministrativo contabile	4	137.759,32 €
	Funzionari ed E.Q.	istruttore direttivo informatico	1	33.826,72 €
	Funzionari ed E.Q.	funzionario Amministrativo	3	98.497,16 €
		<b>totale</b>	<b>15</b>	<b>586.304,21 €</b>
SETTORE III	Operatori esperti	esecutore	5	153.765,03 €
	Operatori esperti	esecutore centralinista	2	64.954,30 €
	Operatori esperti	collaboratore	1	34.566,05 €
	Istruttori	istruttore amministrativo contabile	3	40.707,09 €
	Istruttori	Istruttore amministrativo	2	67.281,56 €
	Funzionari ed E.Q.	istruttore direttivo amministrativo avvocato	1	33.826,72 €
	Funzionari ed E.Q.	istruttore direttivo amministrativo	1	42.848,01 €
	Funzionari ed E.Q.	istruttore direttivo amministrativo contabile	1	41.864,68 €
		<b>totale</b>	<b>16</b>	<b>479.813,44 €</b>
SETTORE IV	Operatori esperti	esecutore amministrativo	1	30.353,60 €
	Istruttori	istruttore tecnico	6	174.119,44 €
	Istruttori	istruttore amministrativo contabile	1	31.147,22 €
	Istruttori	Istruttore amministrativo	2	64.665,08 €
	Funzionari ed E.Q.	istruttore direttivo amministrativo contabile	4	108.706,88 €
	Funzionari ed E.Q.	istruttore direttivo tecnico	1	33.975,29 €
		<b>totale</b>	<b>15</b>	<b>442.967,51 €</b>
SETTORE V	Dirigente	dirigente	1	82.063,88 €



	Operatori	operatore	1	29.005,16 €
	Operatori esperti	collaboratore tecnico	6	158.719,06 €
	Operatori esperti	esecutore	20	630.932,94 €
	Operatori esperti	operaio alta specializzazione	1	32.706,58 €
	Istruttori	assistente tecnico	1	31.284,03 €
	Istruttori	istruttore tecnico	4	124.999,31 €
	Istruttori	istruttore amministrativo contabile	2	62.294,44 €
	Istruttori	istruttore area vigilanza	4	104.107,80 €
	Istruttori	istruttore tecnico	6	217.451,67 €
	Istruttori	istruttore amministrativo	2	68.828,95 €
	Funzionari ed E.Q	funzionario amministrativo contabile	1	34.835,20 €
	Funzionari ed E.Q	istruttore direttivo di vigilanza	1	35.822,22 €
	Funzionari ed E.Q	istruttore direttivo tecnico	2	81.535,02 €
	Funzionari ed E.Q	istruttore direttivo amministrativo contabile	1	40.355,49 €
		<b>totale</b>	<b>53</b>	<b>1.734.941,75 €</b>
SETTORE VI	Operatori esperti	esecutore	1	30.690,29 €
	Istruttori	istruttore amministrativo	1	33.884,55 €
	Funzionari ed E.Q	istruttore direttivo tecnico	1	40.355,49 €
	Funzionari ed E.Q	istruttore direttivo amministrativo contabile	2	84.352,78 €
	Funzionari ed E.Q	funzionario geologo	1	47.292,52 €
		<b>totale</b>	<b>6</b>	<b>236.575,63 €</b>
UFFICIO SISMA	dirigente	dirigente	1	117.112,23 €
	Istruttori	istruttore tecnico	1	35.113,15 €
	Istruttori	assistente amministrativo contabile	1	31.147,22 €
	Istruttori	istruttore amministrativo	1	17.415,94 €
	Funzionari ed E.Q	istruttore direttivo amministrativo contabile	2	75.492,85 €
	Funzionari ed E.Q	funzionario tecnico	6	215.555,25 €
		<b>totale</b>	<b>12</b>	<b>491.836,64 €</b>
<b>TOTALE PERSONALE IN ORGANICO</b>			<b>131</b>	<b>4.485.163,27 €</b>



### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

#### *a. quadro normativo di riferimento del Piano triennale del fabbisogno del personale*

La programmazione triennale del fabbisogno del personale disciplinata dall'art. 6 del D.lgs. 165/2001, ha lo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, da parte delle amministrazioni pubbliche in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, della performance e delle linee di indirizzo nelle politiche del personale per il reclutamento di nuove risorse. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Secondo quanto stabilito dall'art. 39, comma 1, legge 449/1997, l'adozione della programmazione triennale del fabbisogno del personale costituisce un preciso obbligo normativo delle amministrazioni pubbliche finalizzato ad assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse *“per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio”*.

L'adozione del Piano triennale del fabbisogno del personale costituisce il presupposto per le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento ai sensi dell'art. 35, comma 4, D. Lgs n. 165/2001.

L'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 stabilisce espressamente che *“gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”*;

Il decreto 15/05/2018 con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche”*, necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 prevede che:

- il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009);
- previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la *“dotazione organica”* non è più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno della legge o da altra fonte.

L'art. 50-bis, c. 1 e c. 3-sexies del D.L. 189/2016 recante *“Interventi urgenti in favore delle popolazioni colpite dal sisma del 24 agosto 2016”* ha stabilito che i Comuni e le Province interessate possono assumere con contratti di lavoro a tempo determinato, in deroga ai vincoli di contenimento





della spesa di personale di cui all'art. 9, c. 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, nei limiti di spesa previsti dalla L. 197 del 29 dicembre 2022, unità di personale con professionalità di tipo tecnico o amministrativo contabile.

Il decreto del Presidente della Regione Lazio 30 dicembre 2022, n. V00004 recante "Assunzioni di personale a tempo determinato ex art. 50-bis del decreto legge 17 ottobre 2016, n. 189- Attuazione art. 5, comma 3, dell'ordinanza PNC del Commissario straordinario per la ricostruzione post sisma 2016 n. 17 del 14 aprile 2022" ha assegnato ulteriori unità di personale alla Provincia di Rieti e contestualmente autorizzato ad assumere, ai sensi del decreto del Commissario straordinario per la ricostruzione post sisma 2016, n. 376 del 3 agosto 2022.

L'art. 1, comma 562, Legge 30 dicembre 2021, n. 234 – Legge di Bilancio 2022 prevede inoltre che la spesa di personale effettuata dalle Province e dalle città metropolitane per le assunzioni a tempo determinato necessarie per l'attuazione dei progetti previsti nel PNRR, e sostenuta a valere sulle maggiori risorse finanziarie derivanti dall'applicazione delle abrogazioni previste dallo stesso comma 562 art. 1 della Legge 234/2021:

- a) non rileva ai fini del valore soglia di cui all'art. 33, comma 1-bis del D.L. n. 34/2019, per le assunzioni a tempo indeterminato;
- b) non rileva ai fini del contenimento della spesa complessiva di personale di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006.

Tali assunzioni sono comunque subordinate all'asseverazione, da parte dell'organo di revisione contabile, del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio.

Si procederà alla stabilizzazione del personale assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 50bis del DL 189/2016 destinato alla gestione delle attività post sismiche, che ha maturato i requisiti nel corso dell'anno 2022 ovvero che li maturerà nel corso del corrente anno, ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. 75/2017, solo successivamente alla formale ripartizione delle risorse finanziarie, al fine di una concreta programmazione delle unità da assumere, in coerenza con il piano del fabbisogno del personale di cui all'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che potrà essere eventualmente integrato ed adeguato.

Il comma 5-septies all'art. 3, nel DL 90/2014, convertito in legge 114/2014 prevede che *"I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi"*.

L'art. 3, comma 6, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 afferma che *"I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo"*.



#### *b. limiti e vincoli spesa di personale*

- **Verifica dell'assenza di posizioni professionali in sovrannumero**

A seguito delle dichiarazioni assunte, con nota Prot. n. 12745 del 20/06/2023, a firma congiunta dei dirigenti dei settori dell'ente, è stata verificata la non sussistenza di eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165.

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

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

L'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, convertito con modificazioni in Legge 7 agosto 2016 n. 160, dispone che gli enti non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché il mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP).

- **Vincoli ordinamentali in tema di assunzioni**

La corretta gestione della certificazione dei crediti ai sensi dell'art.9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008, tramite piattaforma elettronica, costituisce condizione indispensabile per procedere ad assunzioni di personale.

Ai sensi dell'art. 6, comma 4 del D.L. 80/2021, infine, si prevede la trasmissione del PIAO e i relativi aggiornamenti (compresa la sezione del Piano dei fabbisogni di personale) tramite apposita piattaforma al Dipartimento della Funzione Pubblica e la pubblicazione sul proprio sito istituzionale.

- **Limite finanziario contenimento della spesa di personale**

L'organo di revisione ha asseverato il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ed ha emesso parere FAVOREVOLE circa la sostenibilità finanziaria della spesa del personale del bilancio di previsione nei limiti imposti dall'art. 33 co. 1-bis del d.l. 30 aprile 2019, n.34, convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, i cui valori soglia sono stati individuati dal Decreto Interministeriale 11 gennaio 2022 ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane.

L'organo di revisione ha altresì espresso parere FAVOREVOLE circa la coerenza del Piano triennale del Fabbisogno del personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 19, comma 8, L. n. 448/2001, nonché il rispetto del tetto di spesa del personale di cui all'art. 1, comma 557 e ss. Legge n. 296/2006 (allegato A).



	<b>Media2011/2013 2008 per enti non soggetti al patto</b>	<b>Impegnato 2022</b>	<b>Previsione 2023</b>	<b>Previsione 2024</b>	<b>Previsione 2025</b>
Spese macroaggregato 101	11.576.455,09	6.637.139,10	9.400.046,55	9.006.714,00	9.006.714,00
Spese macroaggregato 103	268.924,66				
Irap macroaggregato 102	804.859,30	542.285,94	761.551,57	758.331,04	758.331,04
Imputate all'esercizio successivo	933.987,81				
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>13.584.226,86</b>	<b>7.089.425,04</b>	<b>10.161.598,12</b>	<b>9.765.045,04</b>	<b>9.765.045,04</b>
(-) componenti escluse (B)	1.543.432,19	1.359.062,02	3.978.646,00	3.829.691,69	3.829.691,69
<b>(=) componenti assoggettate al limite di spesa (A - B)</b>	<b>12.040.794,67</b>	<b>5.730.363,02</b>	<b>6.182.952,12</b>	<b>5.935.353,35</b>	<b>5.935.353,35</b>

In base al comma 1 dell'art. 7 del D.M. 11 gennaio 2022, la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dalle previsioni sul principio di sostenibilità, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 27.12.2006, n. 296.

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

In attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, è stato emanato il Decreto Interministeriale dell'11 gennaio 2022, pubblicato nella G.U. del 28 febbraio 2022, n.49 che disciplina le assunzioni di personale a tempo indeterminato nelle Province e nelle città metropolitane (in vigore dal 16 marzo 2022).

Il D.M. detta una nuova disciplina che si fonda sul principio di sostenibilità finanziaria che supera il concetto della "capacità assunzionale" basato sul principio del turn over di cui all'art. 3, comma 5-sexies del D.L. n. 90/2014.

Vengono individuati i criteri per stabilire quando e in che misura le province possono assumere nuovo personale a tempo indeterminato a decorrere dal 1° gennaio 2022, nel rispetto delle tre condizioni seguenti:

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

In fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, le province possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale consuntivata nel 2019, massimo il 24% per l'anno 2023 e massimo il 25% per l'anno 2025.



La Provincia di Rieti rientra nella fascia a) relativa agli enti con un numero di abitanti inferiore a 250.000, per la quale è previsto il rispetto del valore soglia nella misura del **20,8%**.

Al fine di quantificare le capacità assunzionali in ragione della sostenibilità finanziaria di spesa destinata al personale, il dirigente al Settore Finanziario ha rimesso la dichiarazione, Prot. n. 4521 del 6/03/2023 e le allegate tab. A) e B) inerenti il rispetto del limite di cui all'art. 1 comma 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 296/2006 e del valore di posizionamento della Provincia di Rieti in relazione al valore soglia di cui all'art. 4 comma 3 del Decreto Interministeriale 11 gennaio 2022.

In applicazione del citato decreto interministeriale e della certificazione del Dirigente al Settore Finanziario, riportante due tabelle A) e B) e ritenuto prudenzialmente come auspicato nella nota citata di recepire la tabella B) ai fini del calcolo come sotto riportato, dal quale si evince che la Provincia di Rieti mostra un percentuale di posizionamento al di sotto della soglia minima, secondo la fascia demografica di appartenenza e pertanto può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia.

La tabella di SOSTENIBILITA' FINANZIARIA rappresenta i valori economici, sulla base dei quali è verificato il rispetto del valore soglia, ai fini dell'incremento della spesa di personale a far data 1° gennaio 2023, tenuto conto che l'ultimo rendiconto approvato è quello riferito all'annualità 2021.

<b>COSTO DEL LIMITE DI SPESA PER ASSUNZIONI RELATIVE ALL'ANNO 2023</b>	<b>ANNO</b>	<b>VALORE</b>	<b>FASCIA</b>
Popolazione al 31 dicembre 2021	2021	151.143	a
	<b>ANNO</b>	<b>VALORE</b>	
A) Spesa di personale – ultimo rendiconto approvato	2021	5.731.647	
	2019	28.517.998	
Entrate correnti – rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2020	34.503.269	
	2021	27.968.613	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		30.329.960	
Importo fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021	144.492	
B) media aritmetica delle entrate correnti del triennio a netto del FCDE		30.185.468	



C) rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (A/B)			<b>18,99%</b>
D) valore soglia percentuale- rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti decreto attuativo			<b>20,80%</b>
Limite massimo spesa di personale applicando il valore soglia (B*D)		6.278.577	
Spesa di personale sostenibile Anno 2023		546.930	

Sulla base del prospetto sopra riportato, il valore percentuale di posizionamento dell'ente pari a **18,99 %**, è inferiore al valore soglia (**20,8%**) per la propria fascia demografica e pertanto si può procedere ad assunzioni sino ad una spesa massima potenziale di personale, nel rispetto del decreto Interministeriale e di quanto indicato dal Dirigente Finanziario nella nota di attestazione della spesa (nota Prot. n. 4521 del 6/03/2023) in conformità con la normativa vigente, **pari ad euro 546.930**, fatto salvo quanto già programmato nel PIAO – Sezione Piano Triennale del Fabbisogno 2022-2024.

L'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010 convertito con modificazioni in Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede che gli enti possono instaurare rapporti di lavoro a tempo determinato e altre forme flessibili nel limite del 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009 con le stesse modalità e forme contrattuali. Elevata al 100% della spesa del 2009 in caso di rispetto del vincolo di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti della Legge 296/2006. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal comma 28, dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

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

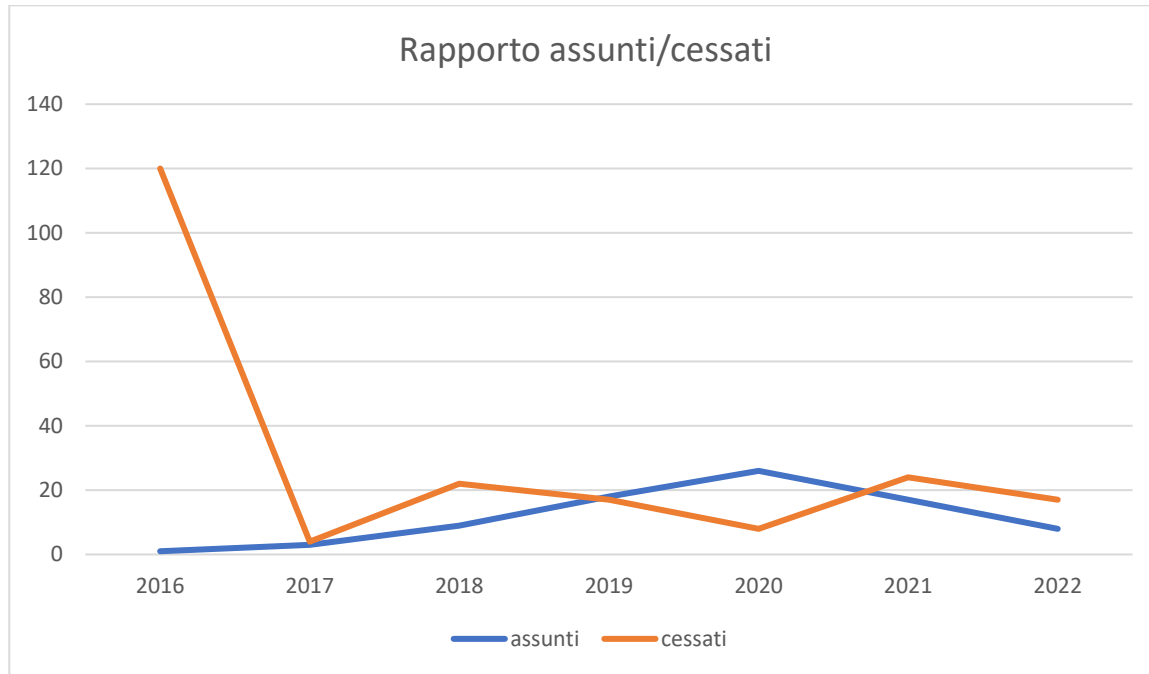
### *c. Stima del trend delle cessazioni*

In attuazione della legge 7.4.2014, n. 56 di riforma delle province, le disposizioni di cui alla legge n. 190/2014 (art. 1, comma 421) hanno comportato la riduzione della dotazione organica vigente all'entrata in vigore della c.d. "Legge Delrio" nella misura del 50%.

Con la rimozione del divieto di assunzione introdotto dall'art. 16, comma 9, D.L. 95/2012 ad opera della legge di Bilancio 2018, n. 205/2017, si è provveduto al reclutamento di personale nel rispetto dei limiti assunzionali vigenti medio tempore.



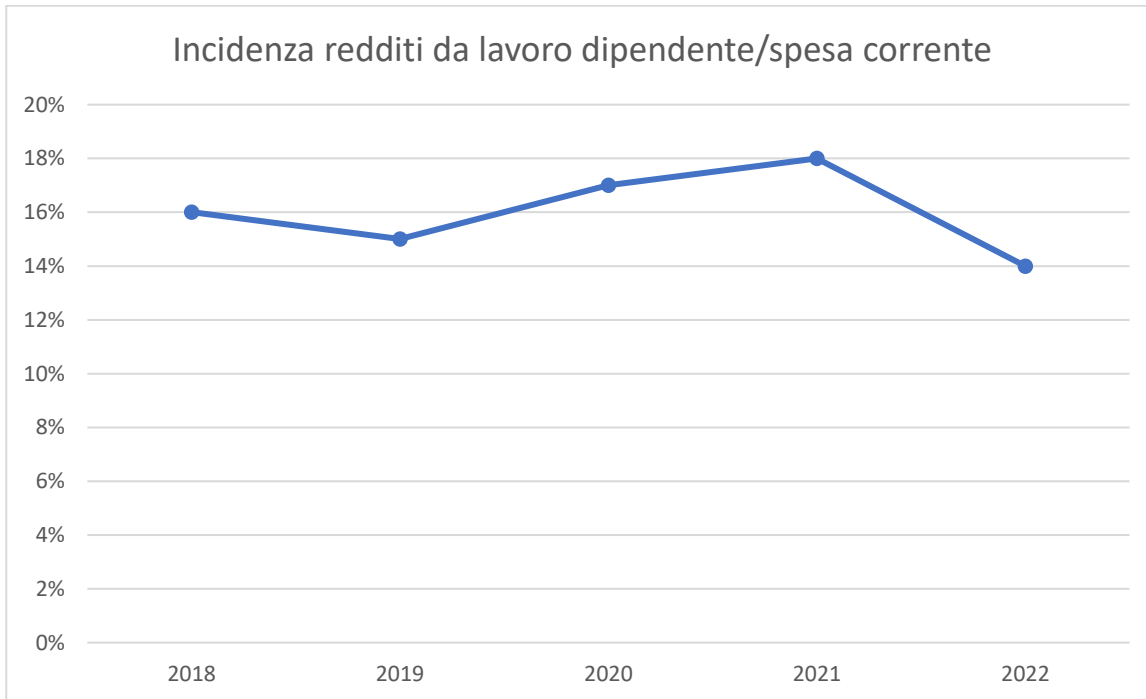
La tabella ASSUNTI/CESSATI rappresenta i movimenti effettivi del personale, osservati nel periodo post attuazione riforma “Delrio” dall’anno 2016 alla data del 31.12.2022.



	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Assunti	1	3	9	18	26	17	8
Cessati	120	4	22	17	8	24	17

La tabella dell’INCIDENZA REDDITI DA LAVORO/SPESA CORRENTE rappresenta la dinamica della spesa di personale correlata all’andamento occupazionale, in rapporto alla spesa corrente che evidenzia una curva tendenzialmente in flessione.

La spesa di personale raffigurata è riferita al macro-aggregato “redditi di lavoro dipendente” che a far data 2020 comprende anche la spesa per incentivi di funzioni tecniche.



La tabella delle CESSAZIONI PROGRAMMATE TRIENNIO 2023-2025 fotografa la stima di quelle programmate, sulla base delle dimissioni rassegnate dal personale dipendente, nonché sulla base della lettura delle disposizioni vigenti che dispongono, rispettivamente, l'obbligo e la facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro.

CESSAZIONI PROGRAMMATE TRIENNIO 2023-2025								
Settore	Categoria	Profilo professionale	2023		2024		2025	
			N.	Importo	N.	Importo	N.	Importo
SETTORE II	D	funzionario specializzato amministrativo			1	26.199,99 €		
SETTORE III	B	esecutore servizio portineria	1	21.557,55 €				
	B	esecutore cantoniere	1	31.599,64 €				
SETTORE V	B	operaio alta specializzazione			1	22.053,02 €		
	B	esecutore cantoniere					3	66.159,06 €
	C	istruttore amministrativo	1	24.229,98 €				
	C	assistente tecnico					1	24.229,98 €
	D	istruttore direttivo amministrativo contabile			1	26.317,15 €		
SETTORE VI	D	istruttore direttivo amministrativo contabile					1	26.199,99 €
<b>totale parziale per annualità</b>			<b>3</b>	<b>77.387,17 €</b>	<b>3</b>	<b>74.570,16 €</b>	<b>5</b>	<b>116.589,03 €</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>			<b>11</b>			<b>268.546,36 €</b>		



#### *d. Stima dell'evoluzione dei fabbisogni*

Il capitale umano è il tema chiave per il futuro del Paese e della nostra Pubblica Amministrazione: è sulle persone, infatti, che si gioca il successo di qualsiasi politica pubblica indirizzata a cittadini e imprese, attraverso specifici percorsi di reclutamento, formazione, valorizzazione, organizzazione del lavoro e responsabilità.

Le profonde trasformazioni del lavoro, i processi di innovazione, la sempre maggiore interdipendenza tra la PA e i cittadini richiedono agilità culturale, capacità di adattamento e di assecondare le trasformazioni e una continua riqualificazione delle persone.

L'organizzazione degli Uffici ed il reclutamento del personale devono essere ispirati al rispetto dei seguenti scopi:

- dare applicazione al D.Lgs. n. 165/2001 e dunque accrescere l'efficienza delle PA, razionalizzando i costi, realizzando la migliore utilizzazione del personale pubblico garantendo nel contempo pari opportunità, eliminando forme di discriminazione ed assicurando la formazione e lo sviluppo professionale;
- essere conforme al Piano triennale del fabbisogno del personale;
- ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili per il perseguimento di "obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini";
- garantire "l'ottimale distribuzione delle risorse umane";
- essere coerente con "la pianificazione pluriennale delle attività e della performance";
- dare corso all'individuazione delle "risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano";
- tenere conto delle "risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio" e di "quelle connesse alle facoltà assunzionali" dell'ente.

Si provvede ad adempiere agli obblighi normativi in ordine alla mobilità obbligatoria del personale in disponibilità nelle modalità previste dall'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 così come modificato dal DL 4/2019 convertito in Legge 26 del 28 marzo 2019, fatte salve le procedure avviate a seguito dell'attuazione del Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024;

Si stabilisce di avvalersi della facoltà di cui all'art. 3 comma 8 della legge 19 giugno 2019, n. 56 come modificato dalla legge di conversione n. 113 del 6 agosto 2021 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, non effettuando le procedure previste dal comma 2-bis dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 nell'ottica dell'economicità, della celerità dell'azione amministrativa e della riduzione dei tempi di accesso al pubblico impiego;

Si pianifica che nell'ambito delle procedure concorsuali programmate nel presente Piano del Fabbisogno del personale 2023-2025 si applica la riserva di una unità di personale a favore delle categorie protette ai sensi dell'art. 18, comma 2, della legge 12 marzo 1999, n. 68.





Si riserva, nell'ambito delle procedure concorsuali programmate nel Piano del Fabbisogno 2023-2025, posti a favore dei militari congedati così come previsto dall'art. 1014 del D.Lgs. n. 66/2010 e modificato dal D.Lgs. n. 8/2014 e come calcolato, anche in ordine al cumulo delle frazioni di posto che sono state accantonate nelle precedenti procedure concorsuali a tempo indeterminato per l'anno 2022, nello schema depositato agli atti dell'ufficio del personale.

Si ravvisa la necessità di adottare il Piano triennale del Fabbisogno di personale per il periodo 2023-2025, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente, come predisposta dal Dirigente del Settore I e dal Dirigente del Settore II in attuazione delle direttive impartite dall'Organo politico e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi con il coordinamento del Segretario Generale, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi e agli obiettivi realizzati e a quelli programmati;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale.

Il programma di reclutamento delle risorse umane della provincia di Rieti, nel corso del triennio 2023-2025, mira a superare le logiche sostitutive dirette per lo più a mantenere le strutture organizzative ingessate e ancorate alla propria storicità, per cogliere le opportunità di rinnovamento dettate dal nuovo contesto socio-economico, anche in relazione agli obiettivi del PNRR, in cui opera l'Ente.



**ASSUNZIONI PIAO – SEZIONE PIANO TRIENNALE FABBIASOGNO DEL PERSONALE 2022 – 2024**  
(programmate PIAO sezione PTFP 2022- 2024 per l'anno 2023 e avviate a seguito di riscontro ex art. 34bis del D. Lgs. 165/2001)

Area	Profilo professionale	N. UNITA'	Modalità	Valore finanziario
Funzionari ed E.Q.	istruttore direttivo amministrativo-contabile	3	Procedura selettiva-perfezionate	105.000 €
Dirigente	dirigente	2	Scorrimento graduatorie/art. 110 TUEL/Mobilità/Procedura selettiva	126.000 €
<b>totale</b>		<b>5</b>		<b>231.000 €</b>

**ASSUNZIONI PIAO – SEZIONE PIANO TRIENNALE FABBIASOGNO DEL PERSONALE 2023 - 2025**

Area	Profilo professionale	N. UNITA'	Modalità	Valore finanziario
Istruttori	Istruttore Amministrativo - Contabile	2	Art. 90 TUEL * Procedura comparativa (a tempo determinato)	32.000 €
Istruttori	Istruttore Informatico	1	Scorrimento graduatorie/Mobilità/Procedura selettiva (PNRR a tempo determinato)	32.000 €
Istruttori	Istruttore Vigilanza	1	Scorrimento graduatorie/Mobilità/Procedura selettiva (a tempo indeterminato)	32.000 €
Operatori esperti	Collaboratore tecnico	1	Scorrimento graduatorie/Mobilità/Procedura selettiva (a tempo indeterminato)	30.000 €
Dirigente	dirigente	3	Scorrimento graduatorie/art. 110 TUEL/Mobilità/Procedura selettiva	189.000 €
<b>totale</b>		<b>8</b>		<b>315.000 €</b>
<b>TOTALE SPESA COMPLESSIVA ANNO 2023</b>				<b>546.000 €</b>

\*La spesa di n. 1 unità Istruttore Amministrativo – contabile Art. 90 TUEL è stata programmata e valorizzata nel PIAO – Sezione PTFP 2022-2024



**ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO EX ART. 50-BIS DL 189/2016 ANNO 2023 AUTORIZZATE DAL DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REGIONE LAZIO 30 DICEMBRE 2022, N. V00004** (non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia previsto dalla normativa vigente)

<b>Area</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>N. UNITA'</b>	<b>Modalità</b>	<b>Valore finanziario</b>
Funzionari ed E.Q.	Funzionario Tecnico	1	Procedura selettiva attualmente espletata	35.000 €
istruttori	Istruttore tecnico – tempo parziale 50%	1	Procedura selettiva attualmente espletata	16.000 €
	<b>totale</b>	<b>2</b>		<b>51.000 €</b>

Per sopravvenute e mutate esigenze potranno essere effettuate modifiche ed integrazioni al Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023 – 2025. Non si prevedono, per quanto fin d'ora programmato assunzioni nell'anno 2024, riservandosi modifiche ed integrazioni conseguenti a nuove istanze di collocamento in quiescenza e cessazioni a diverso titolo.



## SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

---

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Dirigenti/Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

1. I Dirigenti/Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il mese di giugno, indicando:
  - a. la percentuale di avanzamento dell'attività;
  - b. la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
  - c. inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
2. Alla conclusione dell'anno i Dirigenti/Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.
3. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'Organismo di valutazione.