



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

www.distrettoappenninomeridionale.it – protocollo@pec.distrettoappenninomeridionale.it



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

AGGIORNAMENTO GENNAIO 2024



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

www.distrettoappenninomeridionale.it – protocollo@pec.distrettoappenninomeridionale.it

INDICE

PREMESSA

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione Valore pubblico

Sottosezione di programmazione Performance

Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile

Sottosezione di programmazione Piano triennale dei fabbisogni di personale

Sottosezione di programmazione Formazione del personale

Sottosezione di programmazione Piano triennale delle azioni positive

SEZIONE 4. DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E MONITORAGGIO

Allegati:

- All.1 *Elenco obblighi Trasparenza*
- All.2 *Obiettivi assegnati ai dirigenti annualità 2024*

Premessa

Il presente documento costituisce l'aggiornamento per l'anno 2024 del *"Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025"*: in considerazione dei positivi risultati raggiunti e del ristretto periodo di tempo intercorso dall'adozione del precedente PIAO, si è ritenuto di confermare gli indirizzi generali già individuati e di procedere all'aggiornamento delle sezioni (o parti delle stesse) con attività di programmazione afferente all'annualità 2024 o interessate da specifiche modifiche di legge e/o regolamentari (sez. speciale dedicata ai contratti pubblici di *"Rischi corruttivi e trasparenza"*). I dati di rilevazione delle diverse sottosezioni sono stati, altresì, aggiornati all'anno 2023.

Il decreto-legge n. 80/2021 *"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 dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Il PIAO ha durata triennale con aggiornamenti annuali.

L'art. 6 della norma istitutiva identifica i seguenti contenuti:

a. gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b. la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito di impiego e alla progressione di carriera del personale;

c. compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d. gli strumenti e le fasi per raggiungere:

- la piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa,
- gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e. l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il

ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f. le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g. le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Nello specifico, sono assorbiti dal nuovo Piano:

- il piano della performance;
- il piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- il piano dei fabbisogni di personale;
- il piano per il lavoro agile (ex POLA);
- la programmazione dei fabbisogni formativi;
- il piano delle azioni positive.

SEZIONE 1
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Amministrazione	Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale
PEC	protocollo@pec.distrettoappenninomeridionale.it
C.F.	C.F. 93109350616
Sito web	www.distrettoappenninomeridionale.it

SEZIONE 2
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

1. Sottosezione - VALORE PUBBLICO

La missione istituzionale delle Pubbliche Amministrazioni è la creazione di Valore Pubblico a favore dei propri utenti, stakeholder e cittadini. Un ente crea Valore Pubblico quando riesce a gestire secondo economicità le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale.

Il Valore Pubblico è il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla ricoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi.

Per accrescere la probabilità di creare Valore Pubblico e ridurre il rischio di erosione dello stesso (tipicamente nei casi di inefficienza, o di corruzione – disvalore pubblico –), le PA dovrebbero venire condotte secondo adeguati modelli di governance. Tali modelli dovrebbero basarsi su logiche di programmazione, controllo e valutazione.

Per consentire la creazione di Valore Pubblico occorre:

1. programmare adeguatamente gli obiettivi da raggiungere, i percorsi da seguire, le risorse da utilizzare;

2. controllare attentamente i risultati conseguiti, i percorsi seguiti, le risorse utilizzate;
3. valutare consapevolmente e oggettivamente i contributi individuali (esecutivi e dirigenziali) e organizzativi (operativi e strategici) al conseguimento delle performance istituzionali di mandato.

2) Excursus normativo - mission istituzionale e attività

L'Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale ha assunto piena operatività con il DPCM del 4 aprile 2018, pubblicato sulla G.U. n. 135 del 13 giugno 2018, a seguito di un complesso processo di riordino.

Con l'approvazione del Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152 "Codice dell'Ambiente", è stata recepita la Direttiva Quadro sulle Acque (2000/60/CE) prevedendo l'istituzione dei distretti idrografici e la contestuale creazione delle Autorità di Bacino Distrettuali (artt. 63 e 64) in sostituzione delle Autorità di Bacino ex legge 183/89.

Successivamente la legge 28 dicembre 2015, n. 221 (art.51) ha completamente modificato l'art. 63 del d.lgs 152/2006 e, dunque, sono state istituite, per ciascun distretto idrografico le Autorità di bacino Distrettuali, qualificate Enti Pubblici non Economici.

La soppressione delle ex Autorità di bacino è avvenuta il 17 febbraio 2017, data di entrata in vigore del Decreto del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare del 25 ottobre 2016 (art. 63, co.3, d. lgs 152/2006), pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 2 febbraio 2017, n. 27 e che, tra l'altro, ha disciplinato l'attribuzione e il trasferimento alle Autorità di bacino Distrettuali del personale e delle risorse strumentali, ivi comprese le sedi, e finanziarie delle ex Autorità di bacino.

In fase di prima attuazione, nelle more dell'emanazione del DPCM di cui al comma 4 del citato d.lgs. 152, le Autorità di bacino nazionali hanno svolto il ruolo di coordinamento, per il rispettivo distretto idrografico, ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 10 dicembre 2010, n. 219, che detta disposizioni transitorie per l'adempimento degli obblighi derivanti dalle direttive 2000/60/CE in materia di "Gestione delle Acque" e 2007/60/CE in materia di "Gestione del Rischio Alluvioni".

Con il succitato DPCM del 4 aprile 2018, pubblicato sulla G.U. n. 135 del 13 giugno 2018, emanato in attuazione dell'art. 63, comma 4, del decreto legislativo n. 152/2006 e del decreto del Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare n. 294 del 25 ottobre 2016, si è provveduto ad individuare e trasferire le unità di personale nonché le risorse strumentali, ivi comprese le sedi, e finanziarie delle sopresse Autorità di Bacino di cui alla legge n. 183/1989, all'Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale. Si è così perfezionato il processo di riordino delle funzioni in materia di difesa del suolo e di tutela delle acque avviato con Legge 221/2015 e con D.M. 294/2016.

L'Autorità di Bacino distrettuale dell'Appennino Meridionale ha capacità giuridica di diritto pubblico, potestà regolamentare ed autonomia tecnico-scientifica, organizzativa, gestionale, patrimoniale e contabile. L'Autorità distrettuale, pertanto, definisce, con propri atti, i principali assetti organizzativi, ispirandosi alle disposizioni della legge sugli Enti Pubblici non Economici - legge n. 70 del 1975 - essendo stata inserita, con le altre Autorità di bacino Distrettuali nella tabella IV, allegata alla citata

legge. Al personale dipendente si applica il vigente C.C.N.L. degli Enti Pubblici non Economici, confluito nel C.C.N.L. del personale del Comparto delle Funzioni Centrali, sottoscritto il 12 febbraio 2018.

A seguito della riforma delle Autorità di Bacino all'allora Ministero dell'Ambiente della Tutela del Territorio e del Mare fu attribuito un rinnovato ruolo di indirizzo e coordinamento (ex ante) e di controllo e vigilanza (ex post) che si attua attraverso la presidenza dell'organo di indirizzo politico, cioè della Conferenza Istituzionale Permanente.

Dal 1° marzo 2021, con il D.L. n. 22, pubblicato in G.U. n. 51 del 01/03/2021, il Ministero dell'Ambiente della Tutela del Territorio e del Mare (MATTM) è stato sostituito e ridenominato Ministero della Transizione Ecologica (MITE), pertanto, l'Autorità di Distretto dell'Appennino Meridionale si configura giuridicamente quale Ente Pubblico non Economico sottoposto alla vigilanza del Ministero della Transizione Ecologica (MITE).

L'Autorità di bacino Distrettuale è deputata al governo del territorio e punto di riferimento per gli enti che vi operano, cui la legge attribuisce compiti di pianificazione e programmazione in merito alle risorse acqua e suolo e al sistema ambientale, territoriale, infrastrutturale e culturale di riferimento, ai diversi livelli di governo.

La mission delle Autorità di Bacino Distrettuali ai sensi dell'art. 65 del D.Lgs 152/2006, è quella di approvare il Piano di bacino distrettuale, di seguito Piano di bacino, che ha valore di piano territoriale di settore ed è lo strumento conoscitivo, normativo e tecnico-operativo mediante il quale sono pianificate e programmate le azioni e le norme d'uso finalizzate alla conservazione, alla difesa e alla valorizzazione del suolo ed alla corretta utilizzazione della acque, sulla base delle caratteristiche fisiche ed ambientali del territorio interessato.

Le attività – core dell'Autorità di bacino distrettuale, secondo quanto previsto dal d.lgs n. 152/06 e dalla legge 221/2015, possono essere sintetizzate come di seguito:

- a) adozione dei criteri e metodi per l'elaborazione del Piano di bacino;
- b) individuazione dei tempi e delle modalità per l'adozione del Piano di bacino, che può articolarsi in piani riferiti a sottobacini o sub-distretti;
- c) determinazione di quali componenti del Piano di bacino costituiscono interesse esclusivo delle singole regioni e quali costituiscono interessi comuni a più regioni;
- d) adozione dei provvedimenti necessari per garantire comunque l'elaborazione del Piano di bacino;
- e) elaborazione del Piano nelle sue articolazioni;
- f) adozione del Piano di bacino e dei suoi stralci;
- g) controllo per l'attuazione dei programmi di intervento e, in caso di grave ritardo all'adozione delle misure necessarie ad assicurare l'avvio dei lavori.

All'attuale scenario di compiti, funzioni ed attività dell'Autorità di Bacino Distrettuale si è giunti attraverso un iter lungo e complesso iniziato con l'entrata in vigore della Direttiva 2000/60/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2000, che istituisce un quadro per l'azione comunitaria in materia di acque.

La Direttiva Quadro sulle Acque - DQA 2000/60/CE, è stata recepita con D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152, c.d. "Codice dell'Ambiente" che, tra l'altro:

- ha abrogato la legge n. 183/89 (art. 175);
- ha modificato l'impianto organizzativo ed istituzionale della legge n. 183/89, ripartendo l'intero territorio nazionale in distretti idrografici ed istituendo le Autorità di Bacino Distrettuali (artt. 63 e 64).

Le Autorità di Bacino Distrettuali avrebbero dovuto sostituire le ex Autorità di bacino a far data dal 30 aprile 2006, ma varie disposizioni di legge hanno successivamente prorogato le funzioni delle Autorità di bacino (D.Lgs. 284/2006, D.L. n. 208/2008, convertito in Legge n.13/2009).

La Direttiva 2007/60/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2007, relativa alla valutazione ed alla gestione dei rischi di alluvioni, recepita in Italia dal D.Lgs n. 49/2010 il quale all'art. 9 ha stabilito: "le autorità di bacino distrettuali di cui all'articolo 63 del decreto legislativo n. 152 del 2006 attuano le disposizioni del presente decreto coerentemente con quanto stabilito alla parte terza, sezioni I e II, del decreto legislativo n. 152 del 2006, al fine di migliorare l'efficacia e lo scambio delle informazioni, tenendo conto, in particolare degli obiettivi ambientali di cui allo stesso decreto legislativo n. 152 del 2006".

Il D. Lgs 10 dicembre 2010 n. 219 di attuazione della Direttiva 2008/105/CE relativa a standard di qualità ambientale nel settore della politica delle acque, recante modifica e successiva abrogazione delle direttive 82/176/CEE, 83/513/CEE, 84/156/CEE, 84/491/CEE, 86/280/CEE, nonché modifica della direttiva 2000/60/CE e recepimento della direttiva 2009/90/CE che stabilisce, conformemente alla direttiva 2000/60/CE, specifiche tecniche per l'analisi chimica e il monitoraggio dello stato delle acque, ha assegnato alle Autorità di bacino di rilievo nazionale (art. 4) il ruolo di coordinamento delle attività di pianificazione nell'ambito del Distretto Idrografico di appartenenza ai fini dell'adempimento degli obblighi derivanti dalle direttive comunitarie 2000/60 e 2007/60. Tale regime transitorio ha dunque, consentito l'attuazione delle disposizioni comunitarie in materia di acque e di alluvioni.

La legge 28 dicembre 2015, n. 221 "Disposizioni in materia ambientale per promuovere misure di green economy e per il contenimento dell'uso eccessivo di risorse naturali" ed in particolare, l'art. 51 del Capo VII "Disposizioni in materia di difesa del suolo" ha poi riscritto completamente l'art. 63 del D. Lgs. 152/2006, dettando un'articolata disciplina prevalentemente volta alla riorganizzazione distrettuale della governance in materia di difesa del suolo e quindi modificando l'assetto organizzativo e la disciplina delle Autorità di bacino di rilievo nazionale, trasformate in Autorità di Bacino Distrettuale, sopprimendo le Autorità di Bacino Regionali ed Interregionali.

Pertanto, l'Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale (di seguito richiamata, per semplicità, Autorità Distrettuale) attualmente opera con riferimento, anche a quanto ad oggi attuato dalle ex Autorità di Bacino (Nazionale, Interregionali e Regionali) e alle azioni nonché ai relativi prodotti realizzati nella fase di transizione della pianificazione durante la quale l'Autorità di Bacino Nazionale ha svolto funzione di coordinamento distrettuale.

2.2 Organizzazione

Il Distretto Idrografico dell'Appennino Meridionale - in relazione a Direttiva 2000/60/CE, D.Lgs.152/06, L.13/09, L. 221/2015 - rappresenta l'unità fisiografica di riferimento nella quale valutare, analizzare, affrontare in termini di "governance" tutte le questioni afferenti il sistema fisico ambientale (gestione delle acque, gestione della fascia terra/mare, frane, alluvioni, erosione costiera, stato quali-quantitativo delle acque, uso del suolo, criticità agro-forestale, tutela patrimonio paesaggistico-culturale-archeologico-ambientale).

In attuazione degli artt. 63 e 64 del D.Lgs. 152/2006, in combinato disposto con il Decreto Ministeriale 25 ottobre 2016 n. 294, nel distretto idrografico dell'Appennino Meridionale, sono compresi i seguenti bacini nazionali, interregionali e regionali: Liri-Garigliano, Volturno, Sele, Sinni e Noce, Bradano, Saccione, Fortore e Biferno, Ofanto, Lao, Trigno, bacini della Campania, bacini della Puglia, bacini della Basilicata, bacini della Calabria, bacini del Molise.

Il territorio di competenza del Distretto Idrografico dell'Appennino Meridionale è di 67.459 kmq e racchiude 7 Regioni (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Lazio, Molise e Puglia), 25 province, 1.632 comuni, 7 ex Autorità di bacino, 18 A.T.O., 35 Consorzi di bonifica, 100 Comunità Montane, con una stima della popolazione residente di 13.389.146 abitanti. (Istat 2020).

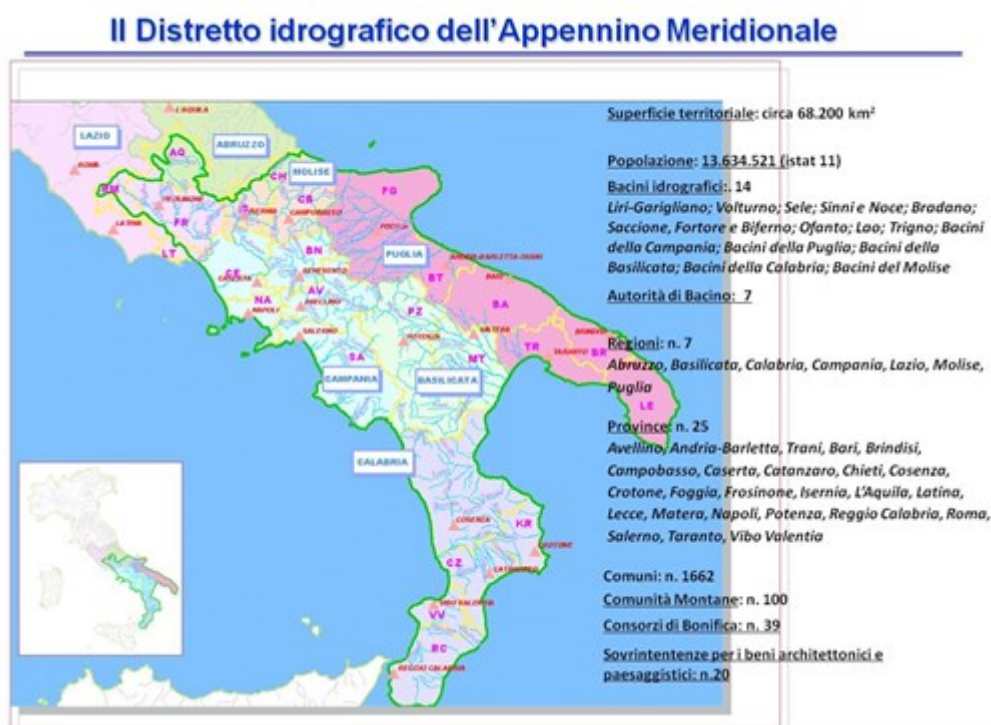


Figura 1 - Distretto Idrografico dell'Appennino Meridionale

Il Distretto Idrografico dell'Appennino Meridionale è uno dei 7 Distretti individuati in Italia (Fig.2) e uno dei 110 individuati in Europa (Fig.3)



Figura 2 - Distretti Idrografici in Italia (D.Lgs.152/06 – L. 221/15)

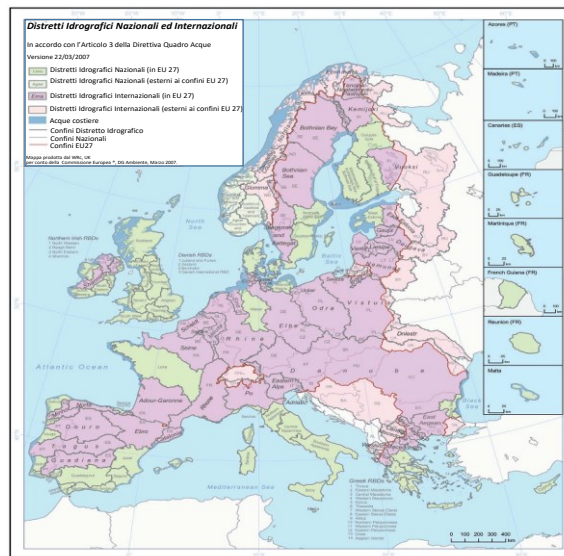


Figura 3 - Distretti Idrografici istituiti ai sensi della Direttiva 2000/60/CE

L’Autorità di Bacino Distrettuale, a valle dell’evoluzione legislativa e degli atti tecnico-amministrativi ad oggi posti in essere, che hanno consentito la realizzazione di primi e significativi processi di pianificazione e programmazione in materia di gestione acque e gestione del rischio alluvioni ed avvio di quelli relativi alla gestione frane e del sistema costiero, si è data un’organizzazione operativa come declinato nelle norme ed atti di riferimento.

In particolare, ottimizzando e capitalizzando quanto ad oggi realizzato dalle ex Autorità

di Bacino, la struttura operativa definita vede un “corpo centrale” con funzioni di coordinamento, di direttive e di strategie e sedi tecnico-amministrativo-territoriali (ad oggi in tre Regioni: Basilicata, Calabria e Puglia). Tale “configurazione” è strettamente intercorrelata ed “improntata” sull’efficienza ed efficacia del percorso di pianificazione e programmazione e sulle ricadute in termini di “governo territoriale”.



Pertanto, l’operatività dell’Autorità Distrettuale costituisce uno strumento per il raggiungimento degli obiettivi dati ed è valutata complessivamente in termini di efficienza ed efficacia misurabili attraverso risultati e prodotti in attuazione dello scenario tecnico-amministrativo distrettuale di riferimento, declinato a sua volta in “macroazioni” (in linea con le strategie ed obiettivi del DAM) atte a:

- 1) definire, impostare e predisporre il quadro di azioni per la pianificazione e programmazione delle risorse naturali e della loro sostenibilità in ambito di difesa, riqualificazione, rigenerazione e resilienza del Distretto dell'Appennino Meridionale;
- 2) organizzare una STO distrettuale efficiente ed efficace capace: di sviluppare il

percorso innovativo di pianificazione e di poter competere, con capacità e professionalità, alle sfide nazionali ed internazionali;

3) avviare e/o consolidare il dialogo con tutti gli Enti territoriali e procedere con le Regioni, attraverso accordi ed intese, alla semplificazione dei procedimenti tecnico-amministrativi nell'ambito degli strumenti di pianificazione e programmazione;

4) affiancare i Comuni, in special modo quelli di medie e piccole dimensioni, per sviluppare capacità tecniche al fine di affrontare e superare con professionalità le tante criticità territoriali ed ambientali;

5) dar luogo a percorsi tecnico-scientifico-gestionali in aree pilota attraverso cui sperimentare metodologie innovative in grado di portare a soluzioni problematiche da replicare nei vari contesti nazionali ed internazionali;

6) contribuire alla formazione didattico- scientifica per interni ed esterni;

7) creare una rete tecnico-istituzionale con tutti gli attori sociali;

8) contribuire a far crescere professionalmente ed in maniera mirata e strutturata una classe di professionalità capace di rispondere, sulla base della formazione acquisita, alle sfide, sempre più avanzate significative e rilevanti, di mitigazione e gestione del rischio e governo delle risorse acqua e suolo.

2.3 Organi

Ai sensi dell'art. 4 dello Statuto approvato con D.M. n. 52 del 26/02/2018 - gli organi dell'Autorità di bacino distrettuale sono:

- La Conferenza istituzionale permanente
- Il Segretario Generale
- La Conferenza Operativa
- Il Collegio dei revisori dei Conti
- La Segreteria tecnico-operativa

La Conferenza Istituzionale Permanente quale organo di indirizzo, coordinamento e pianificazione dell'Autorità:

a) adotta criteri e metodi per l'elaborazione del Piano di bacino in conformità agli indirizzi e ai criteri di cui all'articolo 57;

b) individua tempi e modalità per l'adozione del Piano di bacino, che può articolarsi in piani riferiti a sotto-bacini o sub-distretti;

c) determina quali componenti del Piano di bacino costituiscono interesse esclusivo delle singole regioni e quali costituiscono interessi comuni a più regioni;

d) adotta i provvedimenti necessari per garantire comunque l'elaborazione del Piano di bacino;

e) adotta il Piano di bacino e i suoi stralci;

f) controlla l'attuazione dei programmi di intervento sulla base delle relazioni regionali sui progressi realizzati nell'attuazione degli interventi stessi e, in caso di grave ritardo nell'esecuzione di interventi non di competenza statale rispetto ai tempi fissati nel programma, diffida l'amministrazione inadempiente, fissando il termine massimo per l'inizio dei lavori. Decorso infruttuosamente tale termine, all'adozione delle misure necessarie ad assicurare l'avvio dei lavori provvede, in via sostitutiva, il Presidente della regione interessata che, a tal fine, può avvalersi degli organi decentrati e

- periferici del Ministero delle infrastrutture e delle mobilità sostenibili;
- g) delibera, nel rispetto dei principi di differenziazione delle funzioni, di adeguatezza delle risorse per l'espletamento delle funzioni stesse e di sussidiarietà, lo statuto dell'Autorità di bacino in relazione alle specifiche condizioni ed esigenze rappresentate dalle amministrazioni interessate;
 - h) delibera i bilanci preventivi, i conti consuntivi e le variazioni di bilancio;
 - i) delibera il regolamento di amministrazione e contabilità, la pianta organica, il piano del fabbisogno del personale e gli atti regolamentari generali;
 - j) designa gli esperti da integrare nella conferenza operativa.

Il Segretario Generale:

- a) provvede agli adempimenti necessari al funzionamento dell'Autorità di bacino;
- b) cura l'istruttoria degli atti di competenza della conferenza istituzionale permanente, cui formula proposte;
- c) promuove la collaborazione tra le Amministrazioni Statali, Regionali e Locali, ai fini del coordinamento delle rispettive attività;
- d) cura l'attuazione delle direttive della Conferenza Operativa;
- e) riferisce semestralmente alla Conferenza Istituzionale Permanente sullo stato di attuazione del Piano di bacino;
- f) cura la raccolta dei dati relativi agli interventi programmati e attuati nonché alle risorse stanziare per le finalità del Piano di bacino da parte dello Stato, delle Regioni e degli enti locali e comunque agli interventi da attuare nell'ambito del distretto, qualora abbiano attinenza con le finalità del Piano medesimo, rendendoli accessibili alla libera consultazione nel sito internet dell'Autorità.

La Conferenza Operativa:

- a) esprime parere sul Piano di bacino e i relativi stralci;
- b) emana direttive, anche tecniche, circa "l'espressione di pareri sulla coerenza con gli obiettivi del Piano di bacino dei piani e programmi dell'Unione europea, nazionali, regionali e locali relativi alla difesa del suolo, alla lotta alla desertificazione, alla tutela delle acque e alla gestione delle risorse idriche."

Il Collegio dei Revisori dei Conti è nominato con decreto del Ministro della transizione ecologica ed è composto da tre membri effettivi e due supplenti. Il collegio dei revisori esercita il controllo interno di regolarità amministrativa e contabile.

La Segreteria Tecnico-Operativa, costituita dal personale dell'Autorità distrettuale, è presieduta dal Segretario Generale e cura le attività del Piano di Bacino distrettuale e dei relativi stralci.

3. CONFIGURAZIONE DEL CONTESTO

3.1 Configurazione del contesto interno

Il contesto interno è rappresentato dall'organizzazione del Distretto in termini di

risorse umane, risorse strumentali e risorse finanziarie. Relativamente all'organizzazione complessiva dell'Ente si rimanda alle successive sezioni del presente Piano.

Si rappresenta che l'istituzione del Distretto ha comportato e comporta ancora l'esigenza di omogenizzare e standardizzare le azioni e i processi inerenti alla gestione del personale e le attività amministrativo contabili oltre ad un intensificarsi delle attività (contabilità e bilancio, anche procedure di gara per affidamento di servizi, nuovi adempimenti gestionali e contrattuali per il personale passato dal comparto degli enti locali al comparto delle funzioni centrali).

La situazione già complessa ed articolata è stata caratterizzata a partire dal 2020 dall'impatto rilevante della pandemia da Covid-19, che ha comportato la necessità di svolgere una parte significativa dell'attività in smart working, nel rispetto delle disposizioni nazionali e regionali susseguitesi nel corso di questo lungo e tuttora persistente periodo di emergenza sanitaria.

Con il ricorso allo smart working l'Autorità oltre a far fronte all'emergenza sanitaria ha inoltre confermato la sua attenzione all'esigenza del personale di conciliare meglio i tempi di vita e di lavoro, già precedentemente garantita con il riconoscimento della flessibilità dell'orario di lavoro e con la conferma di 2 progetti di Telelavoro.

Si evidenzia che l'impatto rilevante della pandemia da Covid-19 ha comportato un significativo ritardo nelle procedure di strutturazione contabile delle Autorità di bacino distrettuali (completato nel corso del 2021). Con D.M. del 1° febbraio 2021, n. 53 è stato infatti approvato il Regolamento di amministrazione e contabilità, adottato ai sensi dell'art. 63, comma 6, lett. g) del D.Lgs. n. 152/2006 e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 38 del citato regolamento si è provveduto alla chiusura della contabilità speciali e all'apertura della contabilità speciale di Tesoreria Unica (nota prot. n. 296438 del 07/12/20219 Mef – RGS) a seguito della delibera della Conferenza Istituzionale Permanente n. 1 del 28 ottobre 2021, trasmessa al Ministro della Transizione Ecologica e al Ministro dell'Economia e Finanze per la definitiva approvazione del Bilancio di Previsione 2022.

Il primo Bilancio pertanto, segnando l'avvio operativo, in termini economico/finanziari, dell'Autorità di Bacino Distrettuale darà attuazione all'art.11 del succitato DM il quale dispone che "al conseguimento dei fini istituzionali, l'Autorità di bacino provvede, ai sensi della normativa vigente e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 13 del presente decreto: a) con il contributo annuale dello Stato, determinato anche sulla base dell'estensione territoriale del distretto idrografico; b) con risorse provenienti da amministrazioni ed enti pubblici e privati, nonché da organizzazioni internazionali".

Nell'ottobre 2021 la Conferenza Istituzionale Permanente con delibera n. 1 ha adottato il Primo Bilancio di Previsione.

Nell'anno 2021 con D.M. 519 del 03/12/2021 del Ministero vigilante è stato nominato il nuovo Collegio dei revisori, con funzione di controllo interno di regolarità amministrativa e contabile (comunicazione della Direzione Generale del 23/12/2021).

La Conferenza Istituzionale Permanente nella seduta del 13 marzo 2023 ha adottato – con delibera n. 2 – il Bilancio di Previsione anno 2023. Nella seduta del 21/11/2023 è stato adottato dalla Conferenza Istituzionale il Bilancio di previsione 2024.

3.2 Configurazione del contesto esterno (attori sociali)

La partecipazione pubblica si basa sul principio della partecipazione democratica, intesa come partecipazione attiva e condivisa al processo di pianificazione dei piani di gestione del bacino da parte di tutti gli attori sociali. La partecipazione si deve sviluppare tra l'autorità istituzionale competente, incaricata di attuare le norme previste della direttiva comunitaria e i cosiddetti soggetti portatori di interessi.

Pertanto, gli attori sociali coinvolti nella pianificazione ad oggi elaborate e da coinvolgere nel dinamico percorso distrettuale predisposto, sono in genere tutti coloro che hanno un ruolo previsto da legge, un interesse rispetto alla tematica in argomento, quelli che ne subiscono gli effetti o possono avere qualche influenza nell'attuazione della pianificazione e programmazione:

- Presidenza del Consiglio, Ministeri, Dipartimento Protezione Civile, ISPRA

- Autorità Governative (Civili e Militari)
- Comunità scientifiche
- Agenzie/Istituti scientifici, tecnici, giuridici
- Regioni
- Agenzie Regionali ambientali
- Enti Parco
- Province
- Enti Locali (Comuni, Consorzi di Bonifica, Comunità Montane)
- Enti d'Ambito
- Associazioni
- Collettività
- Altri attori sociali (associati e/o diversamente raggruppati)

L'attuazione del percorso è fondamentale al fine di consentire di:

- Adeguare ed attuare le misure previste dalle Direttive 2000/60CE e 2007/60/CE e superare le infrazioni sul tema di interesse;
- Individuare strategie efficaci di gestione delle risorse idriche, di gestione del rischio alluvioni, di gestione del rischio da frane e di gestione della fascia costiera, con conseguente supporto allo sviluppo economico dei contesti ad esso afferenti;
- Accompagnare gli Enti Locali nella gestione delle risorse e nel governo territoriale;
- Esportare know-how in termini di metodologie tecnico-scientifiche innovative nei campi della gestione del rischio idrogeologico, del governo delle risorse idriche, della gestione dei sedimenti, della valutazione dei beni esposti in termini di danno e vulnerabilità in relazione alle pressioni naturali ed antropiche a cui sono sottoposti, della bonifica, recupero e riqualificazione delle aree soggette ad inquinamento diffuso;
- Definire linee guida per una proposta nazionale inerente la direttiva quadro in materia di gestione del rischio da frana (non presente a livello di pianificazione europea);
- Definire linee guida per una proposta nazionale inerente la direttiva quadro in materia di salvaguardia della fascia costiera dai rischi naturali ed antropici (ad oggi esistono solo degli orientamenti e piani programmatori);
- Rendere efficiente ed efficace l'Autorità Distrettuale - Amministrazione

Pubblica;

- Investire nel settore della ricerca e dell'innovazione;
- Promuovere la formazione di competenza potenzialmente valorizzabile nelle attività delineate dalla proposta;
- Incrementare l'occupazione giovanile;
- Contribuire alla sostenibilità del sistema impresa;
- Contribuire alla attuazione della strategia di rilancio del Mezzogiorno.

Tale percorso ha reso necessaria una riorganizzazione operativa, a causa dell'emergenza sanitaria, in termini di incontri, riunioni, ecc.. Infatti, a partire dal 2020 le riunioni, gli incontri ed i seminari si sono svolti e continuano ancora oggi a svolgersi per lo più in videoconferenza garantendo comunque un livello di relazioni con il contesto esterno continuo e intenso.

Laddove si è resa necessaria una partecipazione in presenza, sono state messe in atto tutte le indispensabili misure finalizzate a garantire la sicurezza dettata dall'emergenza sanitaria caratterizzante questo periodo.

Sottosezione di programmazione “Performance”

4 – Piano della Performance

Presentazione del Piano

Il presente documento costituisce il Piano della Performance redatto e definito ai sensi dell’art. 10 e dell’art. 15, comma 2 lett. b) del decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n.150 e s.m.i. quale aggiornamento riferita all’annualità 2023.

Con la redazione del presente Piano della performance, di seguito denominato “Piano”, si avvia il ciclo della performance relativo al triennio 2023-2025.

Partendo dal quadro strategico di riferimento, il Piano evidenzia il contributo dell’Amministrazione, delle singole strutture e dei dirigenti in termini di obiettivi, indicatori e target da raggiungere secondo una pianificazione triennale e, a livello operativo, secondo una programmazione annuale. Esso rappresenta lo strumento di pianificazione e programmazione necessario a supportare i processi decisionali, favorendo la verifica tra risorse ed obiettivi, migliorare la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell’amministrazione, comunicare agli stakeholder priorità e risultati attesi.

A tale scopo il documento contempla una parte relativa alle attività sviluppate nel 2023 (breve sintesi), al fine di una breve correlazione con le attività programmate per il 2024:

In particolare, nella relazione vengono riportati:

- l’identità, il mandato e la missione dell’Ente ed il personale;
- le linee strategiche, gli obiettivi strategici / sintesi attività svolte nell’anno 2023, obiettivi operativi per l’anno 2024;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle performance organizzativa dell’Amministrazione.

La predisposizione del presente piano è avvenuta in base alle strategie e percorsi di Pianificazione e programmazione delle risorse acqua e suolo e sistema ambientale territoriale ed infrastrutturale e agli obiettivi dati dal Segretario Generale ed oggetto di confronto e condivisione con i Dirigenti e Responsabili della STO, nonché ai Decreti Segretariali in ordine alle attività di pianificazione e programmazione.

Performance organizzativa. Linee strategiche, obiettivi strategici, obiettivi operativi

Come sopra anticipato la funzione primaria dell’Autorità è quella di elaborare ed attuare un Piano di Bacino Distrettuale che riguardi la difesa dalle acque, la difesa, la tutela e sostenibilità della risorsa suolo, il governo delle acque al fine di garantirne la quantità, la qualità, la sostenibilità e la salvaguardia, la compatibilità ambientale dei sistemi produttivi, la salvaguardia dell’ambiente naturale, l’acquisizione e la diffusione dei dati fino all’informazione della pubblica opinione.

Attraverso la Pianificazione di Distretto, nella sua interezza, l'Autorità mira al conseguimento di molteplici obiettivi:

- sostenibilità della risorsa idrica in termini di quantità, di qualità ed uso;
- gestione delle risorse idriche e della risorsa suolo, e sostenibilità del loro uso al fine di evitare l'incremento del rischio ambientale e sanitario;
- raggiungimento di un alto valore del rapporto sicurezza/rischio idrogeologico nell'ambito di una zonazione territoriale;
- protezione di tutti i beni ambientali e culturali interessati da pericolosità e rischio idrogeologico;
- individuazione ed attuazione di misure strutturali e non strutturali in riscontro allo scenario di criticità ed assetto di cui ai punti precedenti;
- governo territoriale;
- informazione e sensibilizzazione sulla difesa e tutela delle risorse acqua, suolo e ambiente connesso;

Il Distretto Idrografico dell'Appennino Meridionale - in base alla normativa vigente e nella configurazione di quanto contenuto nel P.N.R.R., e con l'obiettivo trasformare il concetto di ambientalismo in un sistema produttivo a basso impatto, quindi sostenibile nell'ottica dell'utilizzo delle risorse naturali e della qualità della vita, rappresenta l'ambito fisiografico nel quale ricondurre le azioni finalizzate alla tutela, alla difesa e alla gestione delle risorse acqua/soilo al sistema territoriale connesso in armonia ed equilibrio con la richiesta sociale.

Pertanto, il Piano di Distretto e gli strumenti di pianificazione, programmazione e gestione (PGA, PGRA, PAI) progetti specifici ad essi connessi rappresentano gli strumenti attraverso i quali sono pianificate e programmate *"le azioni e le norme d'uso finalizzate alla conservazione, alla difesa e alla gestione del suolo, alla tutela dello stato quali-quantitativo delle risorse idriche, nonché la corretta utilizzazione delle acque, sulla base delle caratteristiche fisiche ed ambientali del territorio interessato"*.

La realizzazione di tale strumento, teso ad una corretta politica di uso del territorio, inquadrato nell'evoluzione del sistema nella sua più vasta accezione, presuppone:

- la conoscenza diretta di tutto il sistema fisico/ambientale e territoriale;
- l'analisi e la valutazione delle caratteristiche delle risorse acque, suolo e dei sistemi ambientali, paesaggistici e culturali connessi;
- la gestione del rischio idrogeologico e l'uso sostenibile delle risorse;
- la programmazione di interventi strutturali e non strutturali per affrontare e mitigare le criticità ed il rischio;
- l'individuazione di regole per un corretto uso del territorio, condivise con gli Enti interessati e con la collettività;
- la capacità di creare rete istituzionale e sociale affinché la pianificazione e programmazione sia strumento significativo del governo territoriale.

La realizzazione di tali Strumenti necessita, pertanto, di un'azione strategica e programmata che sfocia negli obiettivi sintetizzati nel presente documento e che rappresentano la cd. performance organizzativa dell'Autorità distrettuale, misurata e valutata attraverso lo strumento del "*Sistema di misurazione e valutazione della Performance*" in uso presso l'Amministrazione (adottato con Decreto Segretariale n. 510/2021).

Gli obiettivi strategici, pertanto, da conseguire nel medio/lungo periodo (anno/triennio), attraverso la sinergia di una pluralità di attività, sono tesi alla realizzazione delle finalità istituzionali orientandone il funzionamento complessivo attraverso le Aree, le Strutture ed i Settori per il miglioramento dei servizi. Il complesso degli obiettivi strategici inseriti nel presente Piano rappresenta, pertanto, la sintesi dell'attività programmata e tesa alla performance organizzativa dell'Amministrazione. La realizzazione degli obiettivi del presente Piano della Performance rappresenta dunque la misurazione del grado di raggiungimento della Performance organizzativa. In merito la Conferenza Istituzionale Permanente - CIP con delibera n° 3 del 25 luglio 2023 ha deliberato le priorità tecniche amministrative che devono orientare l'azione dell'Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale nell'annualità 2024 e nell'annualità 2026, così sintetizzate:

- a) Garantire una pianificazione e programmazione delle azioni e norme d'uso del territorio omogenea nei territori afferenti al Distretto Idrografico, al fine di garantire a ciascun cittadino una equa conservazione, difesa e valorizzazione del suolo ed una corretta utilizzazione delle acque (art.65 d.lgs. 152/06), anche nel rispetto delle direttive impartite dalla comunità europea;
- b) Promuovere la comunicazione e il coinvolgimento di soggetti pubblici e privati nelle attività di programmazione e pianificazione in linea con gli indirizzi europei e nazionali volti ad assicurare la più ampia partecipazione di tutti i portatori di interessi ai processi decisionali delle amministrazioni pubbliche nonché per aumentare la resilienza dei territori;
- c) Assicurare il consolidamento delle sinergie tra le istituzioni di tutti i livelli con competenze sulla difesa del suolo e delle acque, soprattutto laddove monitoraggio, programmazione e realizzazione degli interventi coinvolgano più soggetti istituzionali.

La Conferenza Istituzionale Permanente – CIP con la delibera su citata, in relazione alle attività programmate e svolte dall'Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale ha, altresì, confermato le azioni poste in essere, declinandole in:

- Piano di Gestione delle Acque;
- Piano di Assetto Idrogeologico;
- Piano di Gestione delle Coste;
- Osservatori permanenti sugli utilizzi idrici;
- Contratti di fiume;
- Uso sostenibile del suolo;

- Programmi triennali di intervento;

Questi, infatti, rientrano appieno nel percorso già predisposto dall’Autorità e rafforzano alcuni “segmenti” del processo di pianificazione e programmazione in corso. Nello specifico: i) gli “Osservatori sulle risorse idriche”, configurati prima come struttura collegiale di tipo volontario operante presso i Distretti, ma non codificata a livello legislativo diventano, con Decreto del 14 aprile 2023 n. 39 convertito in legge 13 giugno 2023 n.68, “Organi delle Autorità di Bacino”, con molteplici funzioni a supporto del governo integrato delle risorse idriche; ii) per i “Contratti di Fiume” è stato rafforzato il coordinamento delle Autorità di Bacino a livello Distrettuale d’intesa con l’Osservatorio Nazionale dei Contratti di Fiume; iii) “Uso sostenibile del suolo” al riguardo la Comunità Europea ha pubblicato il 5 luglio 2023 la proposta di Direttiva in merito al monitoraggio e alla resilienza del suolo, al riguardo il nostro Paese ha avviato un percorso per costruire un sistema solido e omogeneo di monitoraggio del suolo al fine di invertire i processi di degrado dello stesso, di prevenire e mitigare gli impatti dei cambiamenti climatici e della biodiversità, di aumentare la resilienza rispetto ai disastri naturali, di ridurre le contaminazioni del suolo ecc.. Al riguardo le Autorità di Bacino contribuiranno all’attuazione delle attività per il raggiungimento degli obiettivi su citati; iiiii) “Programmi triennali di intervento” in relazione all’art. 69 del D.lgs 252/2006 le Autorità di Bacino dovranno individuare un “programma di misure” da cui dovrà scaturire un “programma di interventi” per l’attuazione della pianificazione di Bacino, e che dovrà essere sviluppato per almeno un 50% sulla base di misure win win e misure non strutturali.

In relazione allo scenario di pianificazione e programmazione di cui al quadro normativo, alla Macroazione che l’Ente ha come riferimento, ed a quanto contenuto nella delibera della CIP n. 3 del 25 luglio 2023, su richiamata, vengono confermate dall’Autorità di Bacino DAM le linee strategiche così declinate:

1. Governo della risorsa idrica.
2. Sostenibilità della risorsa suolo.
3. Gestione del rischio indotto da fenomeni naturali:
 - Rischio da Alluvioni,
 - Rischio da Frane.
4. Sostenibilità e Gestione della fascia costiera.
5. Tutela e valorizzazione del sistema ambientale -paesaggistico-culturale.
6. Cooperazione per la costruzione del governo del distretto (trasversale a tutte le altre linee strategiche).
7. Sostenibilità dell’Ente in termini di efficacia, efficienza, trasparenza ed informazione (trasversale a tutte le altre linee strategiche).

L’interrelazione delle linee strategiche rappresenta il “*quadro strategico complessivo e di sistema distrettuale*”, che può essere sintetizzato: Governo e gestione del sistema fisico-ambientale-territoriale-culturale del Distretto.

Di seguito si riporta:

- il “quadro schematico linee strategiche, obiettivi strategici ed obiettivi operativi”;
- gli “obiettivi operativi per l’anno 2024”.

QUADRO SCHEMATICO
LINEE STRATEGICHE, OBIETTIVI STRATEGICI ED OBIETTIVI OPERATIVI

Linee Strategiche		Obiettivi Strategici	Obiettivi operativi					
Cooperazione per la costruzione del Governo del Distretto La sostenibilità dell’ Ente in termini di efficacia, efficienza, trasparenza ed informazione		- Adeguamento ed armonizzazione della pianificazione a livello di distretto già presente e realizzata in ambiti di Bacini (ex legge 183/89)	- Omogeneizzazione degli atti di pianificazione - Semplificazione normativa e di atti amministrativi anche attraverso direttive ed orientamenti	Aggiornamento e revisione Programma triennale trasparenza e Piano Triennale Anticorruzione	Pareri/contributi previsti da strumenti di pianificazione per un condiviso governo del territorio	Transizione al digitale	Semplificazione Amministrativa orientata all’ efficienza ed efficacia del DAM	Ottimizzazione della spesa e dei costi operativi e gestionali
	Il governo della risorsa idrica	- La sostenibilità della risorsa idrica, in termini qualitativi, quantitativi e gestionali. - L’implementazione della Direttiva 2000/60/CE. - La difesa e la tutela del sistema ambientale e territoriale nell’ambito del governo della risorsa idrica. - La definizione delle misure strutturali e non strutturali	- Aggiornamento, attraverso i vari cicli del “Piano di Gestione delle Acque” relativamente alla rete di monitoraggio, deflusso ecologico, bilancio idrologico/idrico, derivazioni, analisi economica, programmazione ed attuazione interventi strutturali e non strutturali - Trasferimenti Interregionali Risorse Idriche - Progetti Pilota finalizzati alla gestione della risorsa idrica ed alla sicurezza sociale - Istruttorie per le concessioni di acque - Linee Guida norme e direttive - Informatizzazione dei prodotti - Attuazione dei processi di informazione, consultazione e partecipazione dei vari attori sociali					

		La sostenibilità della risorsa suolo	<ul style="list-style-type: none"> -Attività e regole per la tutela, difesa, salute ed uso corretto della risorsa suolo al fine di evitare il suo depauperamento e/o compromissione. Azioni ancorate ai principi della resilienza e sostenibilità 	<ul style="list-style-type: none"> -Indagini, studi ed analisi della risorsa suolo al fine di mitigare criticità, alterazione, inquinamento ed intervenire, attraverso prescrizione, regole e progetti per un corretto uso della stessa improntato ai principi della resilienza e sostenibilità. -Progetti Pilota per la sostenibilità delle risorse -Elaborati tematici relativi alla risorsa suolo e loro trasversalità nei vari strumenti di pianificazione distrettuale -Linee Guida norme e direttive -Informatizzazione dei prodotti -Attuazione dei processi di informazione, consultazione e partecipazione dei vari attori sociali 					
<i>Cooperazione per la costruzione del Governo del Distretto</i>	<i>La sostenibilità dell' Ente in termini di efficacia, efficienza, trasparenza ed informazione</i>	Gestione del rischio indotto da fenomeni naturali La gestione del rischio da alluvioni	<ul style="list-style-type: none"> -La mitigazione del rischio da alluvioni, nell'ambito della gestione integrata del rischio e del sistema fisico-ambientale-territoriale ed infrastrutturale interessato nella sua interezza. -Definizione delle misure strutturali e non strutturali 	<ul style="list-style-type: none"> -Gestione dei PAI delle ex Autorità di Bacino (Riperimetrazioni, pareri, criteri e direttive per adeguamento dei PAI) -Semplificazione e rivisitazione norme PAI e loro aggiornamento -Criteri e Linee Guida per l'aggiornamento ed affinamento del Piano di Gestione Alluvioni -Proseguo attuazione Piano di Gestione Alluvioni -Progetti Pilota per la gestione del rischio alluvioni -Programmazione degli interventi (materiali ed immateriali) di mitigazione e gestione del rischio da Alluvioni -Supporto alla Protezione Civile ed Enti per la gestione del rischio e per azioni di emergenza -Linee Guida norme e direttive -Informatizzazione dei prodotti -Presidi territoriali -Piani di manutenzione idraulica -Attuazione dei processi di informazione, consultazione e partecipazione dei vari attori sociali 	<i>Aggiornamento e revisione Programma triennale trasparenza e Piano Triennale Anticorruzione</i>	<i>Pareri/contributi previsti da strumenti di pianificazione per un condiviso governo del territorio</i>	<i>Transizione al digitale</i>	<i>Semplificazione Amministrativa orientata all' efficienza ed efficacia del DAM</i>	<i>Ottimizzazione della spesa e dei costi operativi e gestionali</i>

Cooperazione per la costruzione del Governo del Distretto

La sostenibilità dell' Ente in termini di efficacia, efficienza, trasparenza ed informazione

<p>Gestione del rischio indotto da fenomeni naturali La gestione del rischio da frane</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La mitigazione del rischio da frane, nell'ambito della gestione integrata del rischio e del sistema fisico-ambientale-territoriale ed infrastrutturale interessato nella sua interezza. - Definizione delle misure strutturali e non strutturali 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestione dei PAI delle ex Autorità di Bacino (Riperimetrazioni, pareri, criteri e direttive per adeguamento dei PAI) - Semplificazione e rivisitazione norme PAI e loro aggiornamento - Progetti Pilota per la gestione del rischio - Criteri e Linee Guida per redazione del Piano di Gestione Rischio da Frane - Redazione del Piano di Gestione Rischio da Frane - Programmazione degli interventi (materiali ed immateriali) di mitigazione e gestione del rischio da frane - Supporto alla Protezione Civile ed Enti per la gestione del rischio e per azioni di emergenza - Linee Guida norme e direttive - Informatizzazione dei prodotti - Presidi territoriali - Supporto ai piani di manutenzione forestale - Attuazione dei processi di informazione, consultazione e partecipazione dei vari attori sociali
<p>La sostenibilità e gestione della fascia costiera</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La difesa del sistema litorale dai fenomeni di erosione - La mitigazione dei rischi indotti da fenomeni naturali - La salvaguardia e tutela dell'ecosistema relativo alla fascia costiera - La valutazione e rigenerazione del tessuto urbano lungo le fasce costiere - La definizione delle misure strutturali e non strutturali - La gestione integrata del sistema terra/mare 	<ul style="list-style-type: none"> - Studi, indagini, analisi e valutazioni per la comprensione della dinamicità del sistema costiero e messa a sistema di quanto ad oggi realizzato - Criteri e Linee Guida per la redazione del Piano di Gestione del Sistema Costiero - Attuazione del Piano di Gestione della Fascia Costiera - Progetti Pilota per la gestione della fascia costiera - Regole d'uso del sistema costiero - Programmazione degli interventi (materiali ed immateriali) per la mitigazione del rischio e gestione della fascia costiera - Informatizzazione dei prodotti - Presidi territoriali - Attuazione dei processi di informazione, consultazione e partecipazione dei vari attori sociali
<p><i>Aggiornamento e revisione Programma triennale trasparenza e Piano Triennale Anticorruzione</i></p>		
<p><i>Pareri/contributi previsti da strumenti di pianificazione per un condiviso governo del territorio</i></p>		
<p><i>Transizione al digitale</i></p>		
<p><i>Semplificazione Amministrativa orientata all' efficienza ed efficacia del DAM</i></p>		
<p><i>Ottimizzazione della spesa e dei costi operativi e gestionali</i></p>		

<p style="text-align: center;"><i>Cooperazione per la costruzione del Governo del Distretto</i></p> <p style="text-align: center;"><i>La sostenibilità dell' Ente in termini di efficacia, efficienza, trasparenza ed informazione</i></p>	<p>La difesa, la tutela e la valorizzazione del sistema ambientale e, paesaggistico e culturale</p>	<ul style="list-style-type: none"> -La conoscenza ed analisi del sistema nella sua interezza secondo un approccio interdisciplinare -L'interrelazione del sistema fisico-ambientale paesaggistico-culturale alla pianificazione delle risorse acqua e suolo ed ai Piani di Gestione (acqua, alluvioni, frane e fasce costiere) -La mitigazione delle alterazioni e criticità -La definizione di misure strutturali e non strutturali per: la difesa e la tutela del patrimonio quale supporto ai piani ed ai progetti di valorizzazione 	<ul style="list-style-type: none"> -Criteri e Linee Guida per uno strumento di pianificazione che sia di riferimento per la pianificazione di distretto e di supporto agli altri strumenti di pianificazione a cura dei vari Enti preposti -Redazione dello strumento di cui sopra -Indirizzi e criteri per un uso corretto e sostenibile del patrimonio ambientale, paesaggistico e culturale -Correlazione al programma di misure di cui ai piani riportati nei punti precedenti -Informatizzazione dei prodotti -Attuazione dei processi di informazione, consultazione e partecipazione dei vari attori sociali 	<p style="text-align: center;"><i>Aggiornamento e revisione Programma triennale trasparenza e Piano Triennale Anticorruzione</i></p>	<p style="text-align: center;"><i>Pareri/contributi previsti da strumenti di pianificazione per un condiviso governo del territorio</i></p>	<p style="text-align: center;"><i>Transizione al digitale</i></p>	<p style="text-align: center;"><i>Semplificazione Amministrativa orientata all' efficienza ed efficacia del DAM</i></p>	<p style="text-align: center;"><i>Ottimizzazione della spesa e dei costi operativi e gestionali</i></p>
	<p>Tale pianificazione e programmazione costituisce trasversalità ai Piani di Gestione (Acque, Alluvioni, Frane e Coste) e viene sviluppata nell'ambito degli stessi. Tuttavia per alcune voci vengono sviluppate attività e relativa documentazione specifica attraverso la predisposizione di progetti specifici su aree pilota e/o areali.</p>							

I Piani e i progetti che confluiscono nel Piano di Distretto, costituiscono la piattaforma di riferimento a supporto delle decisioni e delle politiche di governo a livello distrettuale e per l'area del Mezzogiorno in tema di risorse idriche, risorsa suolo, rischio idrogeologico, monitoraggio, difesa dei beni esposti, tutela del sistema ambientale, territoriale, culturale, paesaggistico.

Obiettivi Operativi anno 2024

- ✓ Attività relative all'aggiornamento del Piano di Gestione Acque - IV° ciclo e programma di misure strutturali e non strutturali, attività di concertazione ed informazione.
- ✓ Attività relative all'aggiornamento e monitoraggio del Piano di Gestione Rischio Alluvioni - III° ciclo e programma di misure strutturali e non strutturali, attività di concertazione ed informazione.
- ✓ Riperimetrazione delle aree a pericolosità e rischio idrogeologico di cui ai PAI vigenti (redatti dall'ex Autorità di Bacino).
- ✓ Attività per la redazione Piano di Gestione Rischio da Frana.
- ✓ Attività per redazione Piano di Gestione Rischio Sistema Costiero e realizzazione di azioni prioritarie.
- ✓ Attività relative a sub piani trasversali: Sistema Fisico, Beni esposti: danno e vulnerabilità, Cartografia, Monitoraggio, Dati Satellitari, Sistema Cavità, Sistema Paesaggio.
- ✓ Definizione e programmazione di interventi strutturali e non strutturali "trasversali" dei piani di cui ai punti precedenti.
- ✓ Attività connesse alla sostenibilità della Risorsa Suolo.
- ✓ Piano di Distretto.
- ✓ Completamento del progetto specifico di Mitigazione e Gestione del Rischio da Frana – Territorio di Minori.
- ✓ Attività relativa all'Osservatorio Distrettuale Permanente utilizzi idrici.
- ✓ Attività connesse al trasferimento delle Risorse Idriche Campania/Puglia, Molise/Puglia.
- ✓ Monitoraggio del "sistema di protezione e sorveglianza del Bacino di alimentazione del Gruppo sorgivo di Cassano Irpino" di cui al progetto PON Legalità Sicurezza Idrica / Sicurezza Sociale completato nel dicembre 2023.
- ✓ Attività finalizzata alla redazione del Master Plan Sarno – stato qualitativo delle acque – Analisi Pressioni, Bersagli ed Impatti ed attività di cui all'accordo Autorità DAM e Procura della Repubblica di Torre Annunziata.
- ✓ Completamento Progetto "Monitoraggio e strumenti operativi per la prevenzione e gestione dei rischi / Convenzione con Regione Puglia nell'ambito del Programma POR PUGLIA 2014-2020
- ✓ Prosieguo Piano di monitoraggio dei corpi idrici sotterranei della Regione Puglia -Progetto Maggiore

- ✓ Progettazione intervento di completamento dello Scolmatore Isola Liri – Regione Lazio.
- ✓ Proseguo Interventi di manutenzione idraulica a livello Distrettuale - programma anno 2018 anno 2019.
- ✓ Attività di cui al Programma FSC 2014/2020: Interventi per il miglioramento della qualità dei Corpi Idrici (Bilancio Idrologico, Bilancio Idrogeologico, Bilancio Idrico; valutazione sorgenti, pressioni, impatti; progettazione e realizzazione rete di monitoraggio Corpi Idrici superficiali e sotterranei; deflusso ecologico; intrusione cuneo salino; individuazione e normazione aree di salvaguardia; attività a sostegno dell'Osservatorio Risorse Idriche; programma Gestione dei Sedimenti).
- ✓ Attività di cui al Programma FSC 2014/2020: Misure di prevenzione tese a supportare ed ottimizzare la pianificazione di gestione, la programmazione e realizzazione degli interventi di cui al Piano di Gestione rischio alluvioni. (aggiornamento modelli idrologici anche connesse alle dinamiche climatiche; analisi e valutazione delle dinamiche idrauliche di versante e sistema costiero ai fini della gestione e mitigazione del rischio; sistema di valutazione idromorfologica ed analisi dei corsi d'acqua; valutazione della vulnerabilità del danno di strutture ed infrastrutture in aree soggette a rischio; indirizzi operativi e di gestione in merito a opere idraulico/fluviale/marittimo, degli strumenti urbanistici correlati alle disposizioni dei Piani di Gestione e dei PAI, gestione delle aree demaniali ecc.)
- ✓ Progettazione e redazione Intervento di sistemazione idraulica ed ambientale della Foce del Fiume Mingardo per la difesa degli abitati e delle infrastrutture presenti lungo il corso d'acqua da rischio alluvioni
- ✓ Progettazione e realizzazione interventi Regione Campania
 - Accordo di Programma tra MATTM e Regione Campania del 12/11/2010 - Delibera CIPE n.8/2012 –
 Proseguo degli Interventi urgenti per la mitigazione rischio idrogeologico:
 - *Ripristino funzionale di torrenti e valloni per la salvaguardia dei centri abitati nel comprensorio del Partenio - Opere di completamento 2° stralcio nel Comune di Cervinara*”;
 - *Rifunzionalizzazione scolmatore Lavapiatti nel comune di Castel Volturno (CE)*”;
 - *Risanamento idrogeologico del Fosso Cavone in territorio del comune di Rotondi (AV)*”;

- *Risanamento idrogeologico dei pendii a monte delle frazioni del comune di Serino*”;

- *“Interventi di Regimazione del Torrente Fenestrelle”*.

- Fondo Progettazione “Interventi dissesto idrogeologico – Regione Campania” – Esecuzione del Decreto del Coordinatore della Struttura di Coordinamento del Commissario Straordinario Delegato (Ex art. 10 c. 1 D.L. 91/2014) n. 33 del 18.10.2018

Prosieguo degli Interventi:

- *Ripristino funzionale di torrenti e valloni per la salvaguardia dei centri abitati nel Comune di Cervinara*”;

- *Azione integrata della mitigazione del rischio idrogeologico della foce Volturno e del Litorale Domitio*;

- *Stabilizzazione dei versanti afferenti il bacino montano del Fosso Cavone in territorio del comune di Rotondi (AV)*”;

-*Risanamento costoni ad elevata pericolosità incombenti sulla SS 163 tra Piano di Sorrento e Vietri sul Mare*.

- ✓ Gestione e bilancio dei sedimenti e sistemazione dei bacini idrografici territorio Regione Calabria – Convenzione di avvalimento Commissario Straordinario delegato/interventi dissesto idrogeologico e Autorità di Bacino Distrettuale dell’Appennino Meridionale
- ✓ Iter di approvazione dell’aggiornamento del Piano per l’Assetto Idrogeologico territorio Comunale di Casamicciola - Ischia evento 26 Novembre 2022 (D.L. 3 Dicembre 2022 n. 186 art. 5-quater convertito con legge 27 Gennaio 2023 n.9)
- ✓ Attività di aggiornamento del Piano per l’Assetto Idrogeologico dei restanti territori Comunali dell’Isola di Ischia (D.L. 3 Dicembre 2022 n. 186 art. 5-quater convertito con legge 27 Gennaio 2023 n.9)
- ✓ Intervento di consolidamento, risanamento conservativo ed ambientale dell’arco/ naturale di Palinuro nel comune di Centola”, di cui all’accordo di Programma Autorità di Distretto/Regione Campania/Parco Nazionale del Cilento, Vallo di Diano e Alburni/Comune di Centola

- ✓ Istruttoria richiesta concessioni d'acqua e relativo parere – Distretto Appennino Meridionale
- ✓ Proseguo delle attività di cui all'Accordo con CREA
- ✓ Proseguo delle attività di cui all'Accordo con Università di Portici – Dipartimento di Agraria per dell'Università degli studi di Napoli "Federico II"
- ✓ Attività relative alla programmazione Interventi di mitigazione del rischio idrogeologico di cui al DPCM settembre 2021
- ✓ Master Plan Interventi mitigazione e rischio idrogeologico territorio Regione Calabria
- ✓ Attività di monitoraggio e strumenti operativi per la prevenzione e gestione dei rischi/Convenzione con la Regione Puglia
- ✓ Proseguo programma Interventi "Casa Italia"
- ✓ Analisi socio-economica ai fini della pianificazione e programmazione distrettuale
- ✓ Attività di valutazione, istruttoria e parere per il programma di interventi per la mitigazione rischio idrogeologico (MATTM – Rendis)
- ✓ Attività di cui al Tavolo Direttiva 91/676/CE (nitrati)
- ✓ Attività di cui ai Contratti di Fiume - Delibera CIP n. 3 del 25 luglio 2023
- ✓ Completamento delle attività di cui all'accordo con Archeoclub "Censimento e valutazione dei Beni Culturali ricadenti nei Comuni della fascia Costiera della Regione Molise soggetti a pericolosità idrogeologica"
- ✓ Attività di cui alla Delibera Giunta Regionale Campania DGR 410 del 25.03.2010 – Risarcimento Danni
- ✓ Correlazione contenuti strumenti di pianificazione territoriali con quelli redatti a livello Distrettuale (Nazionali, Regionali, Provinciali, Comunali ecc.)
- ✓ Attività di cui agli accordi/intese (in fase di stipula) con i Comuni o altri Enti per la mitigazione e gestione del rischio e/o criticità ambientali del territorio
- ✓ Valutazione dei danni alle principali infrastrutture esistenti di attraversamento dei corsi d'acqua
- ✓ Costituzione delle banche dati delle indagini geologico-geotecniche eseguiti da Enti vari nell'area distrettuale ai fini della caratterizzazione stratigrafica del sottosuolo e della caratterizzazione dei litotipi in esso presenti
- ✓ Attività di cui alla partecipazione progetti MIUR/Università:
 - RETURN – multi-Risk scieEnce for resilient commUnities undeR a changiNg climate;

- Tech4You – Technologies for climate change adaption and quality of life improvement;
- ✓ Attività di cui all'accordo di programma Autorità di Bacino DAM /CUFA
- ✓ Attività di cui al progetto specifico "Configurazione tecnico/amministrativa/giuridica delle aree ad alto rischio idraulico ai fini della loro gestione anche a supporto delle misure di protezione civile (seconda parte PGRA)"
- ✓ Informatizzazione, SIT, GIS relativi a tutte le attività di pianificazione, programmazione e gestione a cura dell'Autorità di Bacino Distrettuale
- ✓ Attività di cui al Protocollo d'Intesa" tra l'Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale, l'Ufficio scolastico Regionale per la Basilicata – Ambito Territoriale per la Provincia di Matera e la Prefettura di Matera finalizzato ad attività di informazione, sensibilizzazione sulle tematiche di difesa e tutela del sistema fisico-ambientale, per un uso corretto e sostenibile per le risorse acque e suolo.
- ✓ Attività di comunicazione, divulgazione e informazione del percorso di pianificazione/programmazione con coinvolgimento di soggetti pubblici e privati;
- ✓ Attività di Formazione personale STO;
- ✓ Attività Autorità di Bacino Distrettuale di supporto al Commissario Straordinario di Governo art. 1, comma 154, L. 145/2018 – Efficientamento *Sistema Dighe* - area ex EIPLI
- ✓ Attività a supporto dell'azione del Commissario Straordinario per la rimozione ed allontanamento fusti radioattivi deposito Cemerad - Statte - Taranto

A tutte le attività di cui agli Obiettivi Strategici ed Operativi sono fortemente connessi Programmi, Azioni, Macroattività trasversali quali:

- ✓ Attività Conferenza Operativa e Conferenza Istituzionale Permanente
- ✓ Bilancio e Variazioni di Bilancio
- ✓ Aggiornamento e revisione Programma triennale della trasparenza e Piano Triennale Anticorruzione
- ✓ Espressione pareri/contributi previsti dagli strumenti di pianificazione al fine di un condiviso governo del territorio radicato ai principi di resilienza e sostenibilità
- ✓ Sopralluoghi e verifiche in sito
- ✓ Transizione al digitale in relazione alle attività tecnico-istituzionali ed amministrative dell'Autorità Distrettuale.

- ✓ Semplificazione amministrativa per una efficienza ed efficacia dell'operato dell'Autorità Distrettuale
- ✓ Ottimizzazione della spesa e dei costi operativi e gestionali
- ✓ Attività finalizzate alla Difesa dell'Amministrazione nel Contenzioso
- ✓ Aggiornamento normativo in merito alle attività a cura dell'Autorità di Bacino Distrettuale in ambito nazionale e regionale e correlazione con l'evoluzione tecnica e tecnologica di riferimento
- ✓ Nella sottosezione "Piano Triennale dei fabbisogni di personale" del presente PIAO (a cui si rimanda) è stata programmata, per il triennio di riferimento, l'attivazione di procedure di reclutamento finanziate con i fondi da TURN OVER nonché previsti dall'art.1, commi 607 e 607-bis della legge 30 dicembre 2021, n. 234, come modificata dalla legge 29 dicembre 2022, n. 197. L'amministrazione, altresì, nel corso del 2024 completerà le procedure di reclutamento già autorizzate previste nel Piano assunzionale 2023/2025.

Per il raggiungimento degli obiettivi prefissati sono, inoltre, indispensabili una serie di attività operative che rendono efficienti l'operatività dell'Autorità Distrettuale, tra le quali si richiamano:

- ✓ Organizzazione e funzionamento degli uffici
- ✓ Gestione delle procedure per l'avvio e realizzazione della pianificazione e dei progetti, compresa la diffusione, informazione e gestione
- ✓ Sportello Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP)
- ✓ Implementazione del protocollo informatico e informatizzazione dei processi amministrativi.
- ✓ Gestione degli adempimenti di legge tramite piattaforme on line
- ✓ Gestione sistema documentale per ridurre i flussi cartacei: implementazione dell'uso della PEC
- ✓ Periodico aggiornamento del sito web istituzionale nei contenuti e nell'aspetto sulla base delle linee guida per i siti web della P.A.
- ✓ Attività di Formazione
- ✓ Attività di cui agli Accordi con Istituzioni ed Associazioni
- ✓ Attività di coopianificazione e concertazione con gli Enti comprese partecipazioni a tavoli Istituzionali a livello Governativo e Regionale
- ✓ Gestione/Sorveglianza sanitaria della STO
- ✓ Predisposizione Piano per la prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro
- ✓ Rassegna giuridica online novità legislative giurisprudenziali

_____ · _____ · _____ · _____ · _____ · _____ ·

Le attività di cui sopra (obiettivi anno 2024) saranno valutate, laddove possibile, in ragione del miglioramento conseguito rispetto all'anno precedente.

Al presente Piano sono allegati gli obiettivi assegnati ai Dirigenti nel 2024.

5. SISTEMA A CASCATA E AZIONI PER IL MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

5.1 Sistema a cascata "elastico"

Il Piano della Performance così definito, correla ed integra le molteplici attività di natura tecnica ed amministrativa a cura dell'Autorità Distrettuale e le configura nel *"Quadro strategico complessivo e di sistema distrettuale"*; attività di pianificazione e gestione che, per propria natura, sono altamente complesse e che richiedono criteri, indirizzi, linee guida ed un approccio interdisciplinare e multi scalare per dare risposte in termini di efficacia ed efficienza a quelli che sono gli usi delle risorse, mitigazione e gestione del rischio, programmazione ed attuazione di misure strutturali e non strutturali (quest'ultime intese come monitoraggio delle risorse, bilancio idrico-idrologico, deflusso ecologico, presidio territoriale, manutenzione del territorio, analisi economica, direttive ed orientamenti, ecc.).

La predisposizione ed attuazione di tale processo nella sua interezza necessita di un supporto giuridico-amministrativo significativo, trasversale e dinamico che possa accompagnare le varie azioni nella loro evoluzione, anche a "carattere sinusoidale".

Inoltre, l'operatività degli uffici e la strumentazione necessaria devono essere, entrambe, adeguate all'ordinario e pronti per le straordinarietà ed emergenze, onde consentire l'efficienza necessaria anche in situazione di "alta attenzione".

Pertanto gli obiettivi strategici declinati nel presente Piano, nel quadro generale degli indirizzi strategici e della mission istituzionale dell'Autorità di Distretto, pur rappresentando il punto di partenza del ciclo della performance e di orientamento delle performance individuali alla performance organizzativa attesa, presuppongono altresì attività intersettoriali e/o relative ad obiettivi trasversali, che non sempre sono ben definibili operativamente ed individualmente.

Ciò chiarito, per la realizzazione degli obiettivi strategici sono comunque individuati obiettivi operativi, assegnati ai dirigenti ed al personale sulla base delle schede del Sistema di misurazione e valutazione SMVP ed in coerenza con esso, secondo il sistema "a cascata" attraverso la distribuzione al personale dirigenziale delle competenze relative alle attività previste nell'ambito della performance organizzativa.

Le attività intersettoriali e/o relative ad obiettivi trasversali, sono assegnate in maniera “elastica” contribuendo in ogni caso alla realizzazione della performance organizzativa (che è collegata - ai sensi dell’art. 45 del D.Lgs. 165/01 – all’Autorità nel suo complesso), che è in funzione della creazione di valore pubblico ossia del miglioramento del livello di benessere dei destinatari dei servizi e degli interventi.

Gli obiettivi operativi di cui al precedente “Quadro Schematico – Linee strategiche, Obiettivi Strategici ed Obiettivi operativi” sono programmati per annualità/triennio.

In coerenza agli obiettivi strategici ed operativi dell’Autorità ai Dirigenti sono assegnati annualmente obiettivi - sulla base di quanto previsto nel SMVP e con l’utilizzo delle schede di cui all’allegato 1 al SMVP.

Agli obiettivi sono correlati specifici indicatori finalizzati a misurarne il grado di realizzazione.

Per “pesare” la Performance Organizzativa si fa ricorso agli indicatori definiti nella scheda di cui al seguente paragrafo 7 che saranno riscontrati al termine del periodo temporale di riferimento (anno e triennio), al fine di misurare il grado di realizzazione degli obiettivi. Il raggiungimento degli obiettivi di Ente è formalmente approvato con la Relazione della Performance, validata dall’OIV.

Tali indicatori sono legati ai temi strategici di pianificazione distrettuale ed al miglioramento delle prestazioni.

Anche per il ciclo 2022-2024, si cercherà di fare riferimento, tra gli altri, agli indicatori comuni previsti dalla circolare DFP (n.0080611 del 30/12/19) riportata in allegato.

5.2 Monitoraggio e azioni di miglioramento

Nel ciclo della gestione della performance le attività di misurazione e valutazione hanno un aspetto trasversale e dinamico: il monitoraggio. Esso rappresenta una funzione svolta periodicamente sia dal Segretario Generale che dai Dirigenti, nell’esercizio del controllo direzionale proprio della responsabilità della dirigenza, sia dall’OIV, nell’esercizio delle funzioni attribuitegli.

Il monitoraggio costante, in particolare del Segretario Generale, consente un virtuoso processo di feed-back o di retroazione che permette di attivare costantemente e tempestivamente eventuali necessari interventi correttivi migliorativi, anche attraverso:

- lo sviluppo e redazione di prodotti a carattere tecnico-amministrativo in relazione alle Macroazioni definite e complessivamente al governo del territorio;
- la rete costruita con gli Enti ed al riferimento che per loro rappresenta l’Autorità in termini di pianificazione, governo del territorio, costruzione di progetti, ecc..

Da questa valutazione scaturisce una eventuale “registrazione” del percorso in termini di attività, di personale e di efficienza della struttura nella sua complessità e, quindi, di eventuale messa a sistema del percorso di pianificazione e di rivisitazione del proprio “cassetto degli attrezzi”.

L’Organismo indipendente di valutazione, per quanto di sua competenza, monitora l’attuazione degli obiettivi indicati nel Piano e rileva lo stato di realizzazione degli stessi, individuando eventuali scostamenti, le relative cause e gli eventuali interventi correttivi confrontandosi con il Segretario Generale ed i Dirigenti. Degli esiti del monitoraggio, comunicati al Segretario Generale, l’OIV tiene conto in sede di valutazione della performance organizzativa, validazione della Relazione sulla performance e nella relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema.

In considerazione del processo organizzativo dell’Autorità per vari aspetti ancora da perfezionare e della specifica, complessa e variegata attività svolta non sempre facilmente “standardizzabile” le azioni di miglioramento sul ciclo di gestione della performance e sul sistema di misurazione e valutazione della Performance saranno nel prossimo triennio, riconoscendo l’amministrazione il valore di target ed indicatori attendibili, concentrate prevalentemente nella ricerca ed individuazione di strumenti tesi, nel rispetto di quanto espressamente richiesto dal comma 2 dell’art. 5 del D. Lgs. 150/09, alla commisurazione degli obiettivi ai valori di riferimento derivanti da standard sia quantitativi che qualitativi definiti a livello nazionale e internazionale. Obiettivo dell’Amministrazione è elaborare una griglia “indicatori e target”, anche auspicabilmente con il contributo dell’OIV di recente nomina (D.S. n. 607 del 25/05/2021), facilmente fruibile dagli operatori e facilmente consultabile dagli interessati. L’approvazione del bilancio e l’avvio di una gestione contabile autonoma inoltre, potrà concorrere allo sviluppo di un modello più facilmente riscontrabile in termini di risorse – umane, finanziarie e strumentali – assegnate ai destinatari degli obiettivi operativi.

6. SINTESI DEL PROCESSO (DAL PIANO ALLA RELAZIONE FINALE)

Nella tabella seguente si rappresenta una sintesi del processo con i principali adempimenti, gli attori e le relative attività, e le scansioni temporali.

Adempimenti	Termini	Attività	Soggetti responsabili
Piano della performance	Entro 31 gennaio	Approvazione del piano della performance quale sezione del PIAO	Segretario Generale
Assegnazione obiettivi ai dirigenti e non dirigenti	Entro 31 marzo dell'anno di riferimento	Comunicazione obiettivi di struttura e assegnazione obiettivi individuali	Segretario Generale Dirigenti
Monitoraggio interno	Periodico	Feedback	Segretario Generale Dirigenti
Valutazione dell'anno precedente	Entro 28 febbraio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione	Misurazione e valutazione dei risultati conseguiti dal personale dirigente e non (anno precedente)	Segretario Generale Dirigenti OIV
Relazione sulla performance dell'anno 2021	Entro il 31 maggio	Adozione della relazione	Segretario Generale
	Entro il 30 giugno	Validazione della relazione	OIV
Monitoraggio esterno	Periodico	Rilevazione di eventuali interventi correttivi e attività propedeutica alla validazione della relazione del SG e alla relazione sul funzionamento complessivo del sistema	OIV
Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità	Entro il 30 giugno	Redazione della relazione	OIV

5.7. INDICATORI Performance organizzativa

LINEE STRATEGICHE	OBIETTIVI STRATEGICI	PESO OBIETTIVI	OBIETTIVO OPERATIVO	PRODOTTI / AZIONI	INDICATORI
<ul style="list-style-type: none"> • Il governo della risorsa idrica • La sostenibilità della risorsa suolo • La gestione del rischio idrogeologico da alluvioni • La gestione del rischio idrogeologico da frane • La sostenibilità e la gestione della fascia costiera • La tutela e la valorizzazione del sistema ambientale-paesaggistico-culturale 	<p>Si rimanda a quanto riportato nel Capitolo 3 – QUADRO SCHEMATICO <i>LINEE STRATEGICHE, OBIETTIVI STRATEGICI ED OBIETTIVI OPERATIVI</i></p>	<p>ALTO</p> <p>MEDIO</p> <p>BASSO</p>	<p>Si rimanda a quanto riportato nel Capitolo 3 – QUADRO SCHEMATICO <i>LINEE STRATEGICHE, OBIETTIVI STRATEGICI ED OBIETTIVI OPERATIVI</i></p>	<p>Linee Guida, norme, direttive. Attività (di studio, analisi, indagini, ecc.).</p> <p>Redazione degli strumenti di pianificazione e di gestione e sub piani.</p> <p>Prodotti (elaborati, relazioni, grafici).</p> <p>Progettazione e realizzazione interventi strutturali e non strutturali.</p> <p>Pareri per compatibilità idrogeologica di interventi e piani sul territorio.</p> <p>Progetti specifici.</p> <p>Adozione e/o approvazione atti tecnico-amministrativi dagli Organi deputati.</p> <p>Incidenza degli strumenti nel governo delle risorse acqua e suolo, mitigazione e gestione del rischio.</p> <p>Coinvolgimento portatori di interesse.</p> <p>Trasparenza e diffusione delle attività.</p>	<p>Numero e valenza Linee guida, criteri.</p> <p>Numero di attività, estensione area ed Approcci metodologici innovativi.</p> <p>Programma tecnico/operativo gestionale, Numero ed estensione, diversificazione degli strumenti di pianificazione.</p> <p>Elaborati e prodotti per redazione piani (in termine di qualità e quantità del prodotto).</p> <p>Numero pareri, numero istruttorie per rilascio concessioni.</p> <p>Pratiche ed istruttorie - numero atti per la ripermimetrazione dei livelli di rischio (proposte, decreti e delibere).</p> <p>Riscontro degli effetti della pianificazione (in termini di interventi di mitigazione e gestione del rischio, di concessione, di pianificazione a livello regionale e locale).</p> <p>Concertazione e divulgazione.</p> <p>Governance Istituzionale.</p> <p>Numero e caratteristiche accordo.</p>

					<p>Informatizzazione dei risultati. Atti pubblicati. Valutazione rapporto investimenti / prodotti (n° prodotti informatizzati, n° sopralluoghi, incontri, riunioni con gli Enti). Ricadute ambientali, sociali, scientifiche ed economiche (in termini di accordi, intese, semplificazione di strumenti di pianificazione e copianificazione, collaborazione con comunità scientifiche e pubblicazioni), coinvolgimento nell'attuazione delle attività di soggetti privati e contributo allo sviluppo di un territorio attraverso opere ed azioni.</p>
--	--	--	--	--	--

Il peso degli obiettivi (alto, medio, basso) si basa sui seguenti range:

- da 30 a 60 basso
- da 61 a 80 medio
- da 81 a 100 alto

Gli obiettivi di Ente hanno tutti peso equivalente, concorrendo tutti insieme al raggiungimento della performance organizzativa, laddove agli obiettivi assegnati ai dirigenti, attraverso una stima congiunta tra valutato e valutatore in base al grado di importanza rivestito è attribuito un valore in misura variabile sulla base di quanto sopra precisato.

Programmi, Azioni e Macro-attività trasversali alla pianificazione e programmazione distrettuale:

- Aggiornamento e revisione Programma triennale della Trasparenza e Piano Triennale Anticorruzione.
- Espressione pareri/contributi previsti dagli strumenti di pianificazione.
- Transizione al digitale.
- Semplificazione amministrativa.
- Ottimizzazione della spesa e dei costi operativi e gestionali.

Le succitate azioni trasversali sono valutate attraverso i risultati e prodotti e relativi indicatori di cui alla tabella paragrafo 5.

Sezione 2

Sottosezione 3 – “Programmazione Rischi corruttivi e trasparenza”

Premessa

Piano Nazionale Anticorruzione 2022 e aggiornamento 2023 (Delibere ANAC nn.264/2023, 601/2023 605/2023)

Il presente aggiornamento è stato predisposto in conformità a quanto indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 approvato dall'ANAC con Delibera n.7 del 7 gennaio 2023 che, come previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*”, costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa con durata triennale.

Il PNA 2022 è suddiviso in due parti:

- una parte generale, volta supportare i RPCT e le amministrazioni nella pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza alla luce delle modifiche normative intervenute che hanno riguardato anche la prevenzione della corruzione e la trasparenza;
- una parte speciale, incentrata sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici a cui si è fatto frequente ricorso per far fronte all'emergenza pandemica.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha recentemente ratificato con la **delibera n. 605/2023** l'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione, focalizzandosi esclusivamente sui contratti pubblici in risposta al nuovo Codice entrato in vigore il 1° luglio 2023 e alle modifiche introdotte nell'intero ciclo di vita degli appalti entrate in vigore lo scorso 1° gennaio.

Nella citata Delibera l'ANAC, nel confermare la “*Parte generale*” del PNA 2022, ha chiarito che gli ambiti di intervento dell'aggiornamento al PNA 2022 sono circoscritti alla sola parte speciale del PNA 2022 dedicata ai contratti pubblici che comunque risulta ancora sostanzialmente attuale. In particolare, gli aggiornamenti afferiscono:

- alla sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di maladministration e alle relative misure di contenimento, intervenendo solo laddove alcuni rischi e misure previamente indicati, in via esemplificativa, non trovino più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni;
- alla disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli ai sensi degli artt. 23, co. 5 e 28, co. 4 del nuovo Codice dei contratti pubblici (delibere ANAC nn. 2611 e 2642 del 2023).

Non sono più in vigore i seguenti allegati al PNA 2022:

- All. n°5 Indice ragionato delle deroghe e delle modifiche alla disciplina dei contratti pubblici
- All. n°6 Appendice normativa sul regime derogatorio dei contratti pubblici
- All. n°7 Contenuti del Bando tipo 1/2021
- All. n°8 Check-list appalti.

Contratti pubblici e nuovo Codice - Quadro normativo dopo il 1° luglio 2023

Nel corso del 2023 la disciplina dei contratti pubblici è stata interessata da una serie di interventi legislativi che hanno contribuito a innovarne significativamente l'assetto.

L'entrata in vigore il 1° aprile 2023, con efficacia dal successivo 1° luglio 2023, del nuovo Codice dei contratti pubblici di cui al d.lgs. 36/2023 (nel seguito, anche "nuovo Codice") e la conferma di diverse norme derogatorie contenute nel d.l. 76/2020 e nel d.l. n. 77/2021 riferite al d.lgs. 50/2016 (nel seguito, anche "vecchio Codice" o "Codice previgente"), hanno determinato un nuovo quadro di riferimento, consolidando, al contempo, alcuni istituti e novità introdotte negli ultimi anni.

Aspetto particolarmente significativo attiene al fatto che molte disposizioni semplificatorie e derogatorie previste dalle norme susseguitesi nel corso degli ultimi anni (d.l. 32/2019, d.l. 76/2020, d.l. 77/2021) sono state, per un verso, riproposte nel nuovo Codice e quindi introdotte in via permanente nel sistema dei contratti pubblici e, per altro verso, confermate per i progetti finanziati con fondi PNRR/PNC anche dopo la data di efficacia del d.lgs. 36/2023, ai sensi della disciplina transitoria dallo stesso recata dall'art. 225, comma 8, e dalla Circolare del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (MIT) del 12 luglio 2023 recante *"Regime giuridico applicabile agli affidamenti relativi a procedure afferenti alle opere PNRR e PNC successivamente al 1° luglio 2023 - Chiarimenti interpretativi e prime indicazioni operative"*.

L'assetto normativo in essere dopo il 1° luglio 2023 determina la seguente tripartizione:

- a) procedure di affidamento avviate entro la data del 30 giugno 2023, c.d. *"procedimenti in corso"*, disciplinate dal vecchio Codice (art. 226, comma 2, d.lgs. 36/2023);
- b) procedure di affidamento avviate dal 1° luglio 2023 in poi, disciplinate dal nuovo Codice;
- c) procedure di affidamento relative a interventi PNRR/PNC, disciplinati, anche dopo il 1° luglio 2023, dalle norme speciali riguardanti tali interventi contenute nel d.l. 77/2021 e ss.mm.ii. e dal nuovo Codice per quanto non regolato dalla disciplina speciale.

Come ulteriori elementi di novità introdotti dal d.lgs. 36/2023, anche in evoluzione e graduazione rispetto al quadro normativo precedente, si annoverano:

- le disposizioni sulla digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici recate dalla Parte II del Codice, ovvero dagli artt. 19 e ss. d.lgs. 36/2023, la cui attuazione decorre dal 1° gennaio 2024, come fattore, tra l'altro, di standardizzazione, di semplificazione, di riduzione degli oneri amministrativi in capo agli operatori economici, nonché di trasparenza delle procedure;
- le norme in materia di qualificazione delle stazioni appaltanti di cui agli artt. 62 e 63, d.lgs. 36/2023.

Qualificazione e digitalizzazione costituiscono i pilastri del nuovo sistema e la loro effettiva, piena, attuazione contribuisce a velocizzare l'affidamento e la realizzazione delle opere, riducendo al contempo i rischi di maladministration mediante la previsione di committenti pubblici dotati di adeguate capacità, esperienza e professionalità e tramite la maggiore trasparenza e tracciabilità delle procedure.

Ulteriore aspetto particolarmente rilevante del nuovo Codice è rappresentato

dall'inedita introduzione di alcuni principi generali, di cui i più importanti sono i primi tre declinati nel testo, veri e propri principi guida, ossia quelli del risultato, della fiducia e dell'accesso al mercato. Il nuovo Codice enuncia inoltre il valore funzionale della concorrenza e della trasparenza, tutelate non come mero fine ovvero sotto il profilo di formalismi fine a sé stessi, ma come mezzo per la massimizzazione dell'accesso al mercato e il raggiungimento del più efficiente risultato nell'affidamento e nell'esecuzione dei contratti pubblici.

Tenuto conto del quadro normativo descritto l'ANAC, nella citata Delibera 605/2023 fornisce le seguenti precisazioni circa l'applicabilità delle indicazioni in materia di contratti pubblici contenute nella Parte Speciale del PNA 2022 e nell'Aggiornamento 2023:

1. si applica il PNA 2022 a tutti i contratti con bandi e avvisi pubblicati prima del 1° luglio 2023, ivi inclusi i contratti PNRR;
2. si applica il PNA 2022 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, limitatamente alle specifiche disposizioni di cui alle norme transitorie e di coordinamento previste dalla parte III del nuovo Codice (da art. 224 a 229);
3. si applica il PNA 2022 ai contratti PNRR con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, con l'eccezione degli istituti non regolati dal d.l. n. 77/2021 e normati dal nuovo Codice (ad esempio, la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti), per i quali si applica l'Aggiornamento 2023;
4. si applica l'Aggiornamento 2023 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, tranne quelli di cui ai precedenti punti 2 e 3.

Parte Generale

Aggiornamento 2024

Nel processo di aggiornamento del presente documento si è tenuto conto delle risultanze dell'attività condotta nel corso dei precedenti anni di attuazione dello stesso e della mancanza nel corso dell'anno 2023 (ma in generale dalla istituzione dell'Ente Distrettuale) di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative. In particolare, si evidenzia che:

- al RPCT non sono pervenute segnalazioni di possibili fenomeni corruttivi né sono state rilevate irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo;
- non sono state irrogate sanzioni e non sono state rilevate irregolarità da parte degli organi esterni deputati al controllo contabile.

In ragione dei positivi risultati raggiunti si ritiene, conformemente a quanto indicato nella sopracitata Delibera ANAC n. 605/2023, di confermare la parte generale del PTPCT 2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 9, della Legge n. 190/2012 il Piano di prevenzione della corruzione risponde alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività, tra le quali quelle di cui al successivo comma 16

(*autorizzazione o concessione; scelta del contraente; concessioni; concorsi e prove selettive*) anche ulteriori rispetto a quelle indicate nel Piano nazionale anticorruzione, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, e le relative misure di contrasto, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'articolo 16, comma 1, lettera a-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;

c) prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del responsabile della prevenzione della corruzione chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;

d) definire le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;

e) definire le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;

f) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

Soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione ed i loro compiti

Si riportano, di seguito, i soggetti coinvolti nella stesura e nell'attuazione del presente piano:

- L'organo di indirizzo (Segretario Generale – dott.ssa Vera Corbelli);
- Il responsabile della prevenzione (dott. Sergio Lubrano Lavadera);
- I dirigenti per l'area di rispettiva competenza;
- L' O.I.V.;
- L'Ufficio Procedimenti Disciplinari U.P.D.;
- I dipendenti dell'amministrazione;

L'organo di indirizzo (Segretario Generale):

- valorizza, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- tiene conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e adoperarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- crea le condizioni per favorire l'indipendenza e l'autonomia del RPCT nello svolgimento della sua attività senza pressioni che possono condizionarne le valutazioni;
- assicura al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse

umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;

- promuove una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.
- approva il Piano di prevenzione della corruzione quale sezione del PIAO;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;

Il responsabile della prevenzione della corruzione.

Con Decreto Segretariale n. n. 153 del 10 marzo 2023 il dott. Sergio Lubrano Lavadera dirigente amministrativo di ruolo dell'Amministrazione (Resp. del Settore Gestione Giuridica del personale), è stato nominato Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) dell'Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale per il biennio 2023-2024. La predetta nomina è stata disposta nel rispetto degli orientamenti dell'ANAC in materia di Anticorruzione che esplicitano i requisiti e le cautele nella nomina del predetto Responsabile e, in particolare, sulla necessità che lo stesso sia individuato tra i soggetti che abbiano adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione, che siano dotati della necessaria autonomia valutativa e che non siano in una posizione che presenti profili di conflitto di interessi.

Il RPCT, in particolare:

- elabora la proposta di Piano triennale di prevenzione della corruzione ed i successivi aggiornamenti da sottoporre per l'adozione all'organo di indirizzo sopra indicato;
- verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità e ne propone la modifica qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni o intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- verifica, d'intesa con i Dirigenti competenti, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività più esposte a rischi corruttivi, secondo i criteri definiti nel presente Piano;
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, secondo i criteri definiti nel presente Piano;
- vigila sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi, di cui al citato decreto;
- elabora entro il 15 dicembre la relazione annuale sull'attività anticorruzione svolta;
- sovrintende alla diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge n. 190 del 2012 dei risultati del monitoraggio (articolo 15 d.P.R. 62/2013).

Risulta, altresì, necessario garantire il supporto conoscitivo ed informativo al RPCT. In particolare:

- L'art. 1, co. 9, lett. c) l.190/2012, con particolare riguardo ai contenuti del PTPC stabilisce che in esso debbano essere previsti obblighi di informazione nei confronti del RPCT, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano, con particolare riguardo alle attività e aree di rischio individuate nel PTPC e alle misure di contrasto del rischio di corruzione.

- L'art. 16, co. 1-ter, d.lgs. n. 165 del 2001 stabilisce che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali sono tenuti a "fornire le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione".

- L'art. 8 del d.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 stabilisce che i dipendenti dell'amministrazione sono tenuti a "rispettare le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione e a prestare collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione".

I dirigenti per l'area di rispettiva competenza:

- valorizzano la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipano attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curano lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumono la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT ed operano in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale;
- svolgono attività informativa nei confronti del responsabile, dei referenti e dell'autorità giudiziaria;
- partecipano al processo di gestione del rischio e propongono le misure di prevenzione;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale;
- tengono conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

L' O.I.V.:

- offre, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;
- fornisce, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;
- favorisce l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo
- valuta i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa;
- esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari U.P.D.:

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza;
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria;
- propone l'aggiornamento del Codice di comportamento;

I dipendenti dell'amministrazione:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T.;
- segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'U.P.D; segnalano casi di personale conflitto di interessi.

Obiettivi strategici e collegamenti col piano della performance

Come evidenziato dal citato PNA 2022, il primo obiettivo strategico in materia di anticorruzione e trasparenza deve essere necessariamente individuato nella creazione di valore pubblico in quanto *“la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione”*.

A tale scopo sono confermati i seguenti **obiettivi strategici** (ripresi dal predetto PNA e adattati alle esigenze e strategie poste in essere dall'Amministrazione):

- rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR;
- revisione e miglioramento della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi);
- trasparenza ed imparzialità dei processi di valutazione;
- incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni;
- miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente”;
- miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno;

- incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'ente anche ai fini della promozione del valore pubblico;
- miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione);
- consolidamento di un sistema di indicatori per monitorare l'attuazione del PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO integrato nel sistema di misurazione e valutazione della performance;
- integrazione tra sistema di monitoraggio del PTPCT o della sezione Anticorruzione e trasparenza del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni;
- rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici e alla selezione del personale.

Il raggiungimento dei predetti obiettivi presuppone il necessario coordinamento con i contenuti di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione e, in particolar modo, con il Piano della performance: gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono, infatti, contenuto necessario degli atti di programmazione strategico – gestionale. Pertanto, il Piano di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza risulta strettamente collegato sia al Piano e alla Relazione annuale sulla performance (ex art. 10 D.lgs. 150/2009) che al Sistema di Misurazione e Valutazione della stessa (ex art. 7 D.lgs. 150/2009). Tra gli obiettivi, oggetto della performance organizzativa (ex art. 8 D.lgs. 150/2009) e della performance individuale (ex art. 9 D.lgs. 150/2009), devono infatti considerarsi inclusi anche quelli relativi all'attuazione della L. 190/2012 e, in particolare, all'attuazione delle misure previste nel P.T.P.C.T.. L'illustrazione delle principali dinamiche che caratterizzano il contesto esterno ed interno di una amministrazione è, infatti, elemento essenziale del Piano della performance, così come costituisce la prima fase del processo di gestione del rischio corruttivo: in tale logica l'amministrazione ha svolto in termini unitari le attività di analisi funzionali per le diverse sezioni di cui si compone il PIAO. In altri termini, i dati e le informazioni raccolti per ogni sottosezione del PIAO costituiscono, nella logica della pianificazione integrata, patrimonio comune e unitario per l'analisi del contesto esterno ed interno: detta analisi, presupposto fondamentale delle attività di pianificazione, consente di comprendere meglio le proprie caratteristiche e l'ambiente in cui è inserita.

Peraltro, in continuità con i precedenti P.T.P.C.T, l'Amministrazione rinnova l'importanza di assicurare la coerenza tra il sistema di gestione del rischio corruttivo e quello del controllo di gestione (che deve necessariamente tenere conto della riorganizzazione in corso dell'Ente Distrettuale).

La gestione del rischio

Per *“gestione del rischio”* si intende l'insieme delle attività coordinate finalizzate al controllo del rischio; è lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che il rischio di corruzione si verifichi. Il processo di gestione del rischio è sviluppato

attraverso le seguenti fasi:

- analisi del contesto esterno ed interno: la prima fase del processo di gestione del rischio è relativa all'analisi del contesto esterno ed interno. In questa fase, l'Autorità acquisisce le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno). Come indicato nel citato PNA 2022 l'analisi del contesto esterno ed interno sono il presupposto dell'intero processo di pianificazione utile ad indirizzare l'amministrazione sia nella scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO, anche nella logica di rafforzamento dell'integrazione tra performance e prevenzione della corruzione.
- valutazione del rischio;
- trattamento del rischio.

Gli esiti e gli obiettivi dell'attività svolta sono compendati nelle cinque Tabelle di gestione del rischio di seguito riportate.

Di seguito sono descritti i passaggi dell'iter procedurale esplicito nelle successive tabelle.

Analisi del contesto esterno ed interno

- **L'analisi del contesto esterno** ha come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Detta fase preliminare consente di definire la propria strategia di prevenzione del rischio corruttivo anche tenendo conto sia delle principali dinamiche territoriali o settoriali sia delle influenze o pressioni di interessi esterni cui l'amministrazione potrebbe essere sottoposta: ciò costituisce un passaggio essenziale nel valutare se, e in che misura, il contesto, territoriale o settoriale, di riferimento incida sul rischio corruttivo e conseguentemente nell'elaborare una strategia di gestione del rischio adeguata e puntuale.

L'analisi del contesto esterno è riconducibile sostanzialmente a due tipologie di attività: 1) l'acquisizione dei dati rilevanti; 2) l'interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.

Relativamente alle fonti esterne, l'Amministrazione si è avvalsa degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica. Al riguardo, la graduatoria stilata da "Transparency International"¹ nel rapporto sulla "Corruzione percepita" per il 2022, pur riconoscendo al nostro Paese un ulteriore piccolo miglioramento dopo quello più significativo registrato nel 2021²,

¹ Transparency International è un'organizzazione internazionale non governativa che dal 1995 pubblica un rapporto annuale sulla Corruzione percepita.

² Rispetto all'anno precedente, nel rapporto del 2022 l'Italia ha mantenuto lo stesso punteggio ma ha guadagnato una posizione (nel 2021, invece, rispetto al 2020 l'Italia aveva guadagnato 3 punti e 10 posizioni). Quanto precede in un quadro che nel 2022 è ritenuto in peggioramento per molti Paesi, a causa dell'aumento dei conflitti e delle tensioni internazionali.

colloca l'Italia al 41° posto nella graduatoria stilata per 180 Paesi, con il punteggio di 56 che è 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 soggettiva³.

Per quel che attiene il tema specifico della prevenzione della corruzione, sulla base delle informazioni contenute nel report "I reati corruttivi", pubblicato nel marzo 2023 a cura del Dipartimento Pubblica Sicurezza del Ministero dell'Interno (Direzione Centrale della Polizia Criminale) che analizza il fenomeno della corruzione attraverso l'esame del patrimonio informativo delle Forze di polizia è possibile fornire tabelle sinottiche che, fattispecie per fattispecie, illustrano la situazione per le Regioni che ricadono nel distretto dell'Appennino Meridionale.

Per ogni macrocategoria di reati è stata calcolata la media nazionale rapportando il numero complessivo di eventi per la popolazione residente, con analogo criterio sono stati calcolati gli indici regionali.

Nelle tabelle che seguono sono riportati anche i dati relativi alle regioni Lazio, Molise e Abruzzo (ricadenti in parte nel Distretto di competenza dell'Autorità).

a) Reati "corruttivi"

Sotto la dicitura reati "corruttivi" si ricomprendono le fattispecie normate dagli artt. 318, 319, 319 ter, 320, 321, 322 e 346 bis del codice penale.

In Italia, nel periodo 1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2022, rapportando i "reati corruttivi" commessi alla popolazione residente, si ottiene un valore medio nazionale di 1,62 eventi per 100 mila abitanti. Di seguito si riporta la cartina particolareggiata che evidenzia il numero di tali reati georeferenziati su 100k residenti.

Regione	Reati commessi ogni 100.000 residenti
Basilicata	5,45
Molise	4,07
Calabria	3,13
Campania	2,21
Lazio	2,06
Puglia	2,03
Media nazionale	1,62
Abruzzo	1,34

³ Il *Corruption Perception Index* (Indice di Corruzione Percepita) è un indicatore sintetico, utilizzato per misurare la percezione della corruzione nel settore pubblico in numerosi Paesi. Si basa, in ogni caso, su interviste e questionari rivolti ad interlocutori ritenuti qualificati, quali esperti ed operatori economici, od a campioni ritenuti rappresentativi di cittadini. In sostanza, quindi, è soprattutto un indice della fiducia nelle Istituzioni di un Paese e rappresenta come le stesse vengono percepite, all'estero nei settori economico-finanziari ed all'interno dai cittadini stessi. E' quindi ovvio come tali percezioni possano essere condizionate da una pluralità di fattori: in particolare, non è possibile escludere anche un eventuale "effetto paradosso", con la percezione di una maggiore corruzione laddove essa è maggiormente contrastata, perché più numerose sono le evidenze investigative e giudiziarie e più forte l'eco mediatica

b) Delitti di peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui (artt. 314 e 316 c.p.)

In Italia nel periodo 1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2022, rapportando i delitti di peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui (artt. 314 e 316 c.p.) commessi alla popolazione residente, si ottiene un valore medio nazionale di 1,47 eventi per 100 mila abitanti⁴.

Di seguito si riporta la cartina particolareggiata che evidenzia il numero di tali reati georeferenziati su 100k residenti.

Regione	Reati commessi ogni 100.000 residenti
Molise	6,88
Calabria	2,24
Puglia	2,22
Basilicata	2,21
Lazio	1,73
Abruzzo	1,64
Media nazionale	1,47
Campania	1,10

c) Delitti commessi per abuso di ufficio (art. 323 c.p.)

In Italia nel periodo 1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2022, rapportando i delitti commessi per abuso di ufficio (art. 323 c.p.) alla popolazione residente, si ottiene un valore medio nazionale di 5,91 eventi per 100 mila abitanti.

Di seguito si riporta la cartina particolareggiata che evidenzia il numero di tali reati georeferenziati su 100k residenti.

Regione	Reati commessi ogni 100.000 residenti
Calabria	15,86
Basilicata	14,30
Molise	11,88
Lazio	10,04
Campania	8,59
Abruzzo	8,57
Puglia	8,04
Media nazionale	5,91

Conclusioni

L'Amministrazione, per quel che attiene la sola sfera dei reati attinenti fattispecie corruttive, si colloca in un contesto caratterizzato da un tasso di criminalità che si attesta nettamente al di sopra della media nazionale.

Detti dati sono evidentemente il risultato delle significative infiltrazioni della criminalità organizzata nel meridione anche di matrice straniera (che di regola è fortemente subordinata alle organizzazioni mafiose autoctone).

Si evidenzia, peraltro, che nella *“Relazione annuale sulla politica dell'informazione per la sicurezza 2022”* (prodotta dal Sistema di Informazione per la Sicurezza della Repubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri) è stata riservata una specifica attenzione informativa sulla peculiare condizione di vulnerabilità dell'attuale contesto socio-economico nazionale, contrassegnata dagli effetti delle concomitanti crisi sanitaria ed energetica, su cui incombono anche le instabilità di scenario derivanti dal perdurante conflitto russo-ucraino. Nel periodo in riferimento, quindi, *“la prospettiva intelligence nella materia in esame ha continuato a essere caratterizzata, in linea con quanto realizzato nel più recente periodo, dall'attribuzione di uno specifico focus informativo in direzione dell'integrità dei processi decisionali pubblici e della tutela del tessuto socio-economico (con particolare interesse verso i temi della spesa pubblica e della libera concorrenza), ritenuto un fattore decisivo per contribuire allo sviluppo e alla competitività del Paese. In quest'ottica, pertanto, prioritaria attenzione è stata riservata all'efficienza dei progetti legati al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, soprattutto in relazione al rischio che insidiose ingerenze parassitarie, a opera di variegati attori economici, possano costituire un argine alla ripresa economica mortificando le ambiziose strategie di modernizzazione del Paese”*.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è stato assunto a perimetro di prioritario interesse info-operativo per lo sviluppo, in materia di ingerenze affaristico-criminali, di attività a tutela della sicurezza nazionale. *“L'azione intelligence è stata orientata all'individuazione di vulnerabilità sistemiche nazionali e di eventuali fenomeni di condizionamento dei meccanismi decisionali pubblici in grado di impattare negativamente sull'attuazione e sul rispetto del cronoprogramma, anche attraverso il monitoraggio sullo stato di avanzamento degli investimenti, la vigilanza sulla gestione finanziaria e la prevenzione di manovre ostruzionistiche o elusive ai danni dell'esecuzione del Piano. Tale azione si è sviluppata tenendo in considerazione il contesto in cui si inseriscono le varie fasi di realizzazione del PNRR e di sopravvenute criticità, tra cui: l'incremento dei prezzi delle materie prime e dell'energia elettrica, che potrebbero generare conflittualità e disallineamenti tra committente pubblico e appaltatori; la sussistenza di comportamenti opportunistici posti in essere da taluni operatori economici e finalizzati a un'artificiosa lievitazione dei costi; la carenza di manodopera specializzata, nonché di sofisticate attrezzature tecniche non facilmente reperibili sul mercato; le difficoltà di accesso al credito bancario e l'aggravio dei costi delle fonti di finanziamento quali effetti delle politiche monetarie restrittive realizzate a livello europeo”*.

Al riguardo, lo stesso PNA 2022 segnala che *“l'ingente flusso di denaro a disposizione,*

⁴ I dati, estratti dalla banca dati interforze tramite applicativo SIGR2.0, sono operativi e quindi suscettibili di variazione

da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra, ad avviso dell'Autorità, richiedono il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative. Gli impegni assunti con il PNRR coinvolgono direttamente le pubbliche amministrazioni, incidono in modo e l'organizzazione e riguardano, in modo peculiare, il settore dei contratti pubblici, ambito in cui preminente è l'intervento dell'ANAC.

Ciononostante, allo stato, non sono state segnalate e/o riscontrate fattispecie corruttive che hanno interessato i dipendenti dell'Amministrazione.

Tuttavia, le attività legate all'attuazione del PNRR nonché l'ampliamento delle facoltà assunzionali dell'Amministrazione (si rimanda alla sez. relativa alla programmazione triennale del fabbisogno del Personale del presente PIAO) costituiscono elementi rilevanti da tenere in rilievo.

Relativamente alle fonti interne si rappresenta che non sono pervenute segnalazioni tramite il canale del whistleblowing o altre modalità. Le informazioni sono raccolte, in particolare, nel corso di incontri e/o attività congiunte con altre amministrazioni pubbliche e non rilevano criticità.

- **L'Analisi del contesto interno** riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione.

Struttura organizzativa

Il *"Regolamento generale di organizzazione e funzionamento degli Uffici dell'Autorità di bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale"* (adottato con Delibera n. 3 dalla Conferenza Istituzionale Permanente nella seduta del 18/11/2019) disciplina le linee fondamentali per l'organizzazione e funzionamento degli uffici, l'articolazione della struttura operativa dell'Ente, l'organizzazione e la gestione delle risorse umane dell'Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale. Detto documento articola la struttura organizzativa dell'Autorità di Bacino Distrettuale in: Aree; Staff al Segretario Generale; Settori; Unità Organizzative; Uffici di scopo; Uffici territoriali sub distrettuali - individuando le aree ed i settori quali strutture di livello dirigenziale.

Con decreto segretariale n. 139 del 10/03/2020 è stato adottato il *"Documento di organizzazione della STO del Distretto dell'Appennino Meridionale"* nel quale sono state individuate nell'ambito del D.Lgs. 165/2001, del D.Lgs. 152/2006 e dello Statuto (art.13, comma3), le macrostrutture di livello dirigenziale dell'amministrazione.

Per puntuali informazioni sull'organizzazione delle sedi e del personale si rimanda alle specifiche sezioni di questo PIAO.

In ogni caso l'organizzazione delle strutture operative dell'Autorità potrà essere rimodulata in ragione delle assunzioni programmate nel triennio di riferimento del Piano assunzionale al quale si rimanda.

Mappatura dei processi

La mappatura dei processi consiste nella individuazione e analisi dei processi organizzativi.

Allo stato la predetta mappatura risente evidentemente del processo di istituzione delle Autorità di Bacino Distrettuali non ancora definitivamente concluso.

Con decreto segretariale n.471 del 29 giugno 2022 è stato adottato il *nuovo "Funzionigramma dell'Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale"* al quale si rimanda.

Elenco dei processi ed individuazione delle aree di rischio.

Dalle risultanze dell'analisi del contesto esterno ed interno e della normativa di riferimento si confermano, innanzitutto, le particolari aree di rischio, già individuate nel precedente PTPCT, riferite ai procedimenti di:

- a) autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

I suddetti procedimenti corrispondono alle seguenti aree di rischio:

- processi finalizzati all'acquisizione e alla progressione del personale; - sottoarea: reclutamento; progressioni di carriera; conferimento di incarichi di collaborazione.
- processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblici disciplinato dal d.lgs. n. 163 del 2006; - sottoarea: Definizione dell'oggetto dell'affidamento; individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento; requisiti di qualificazione; requisiti di aggiudicazione; valutazione delle offerte; verifica dell'eventuale anomalia delle offerte; procedure negoziate; affidamenti diretti; revoca del bando; redazione del cronoprogramma; varianti in corso di esecuzione del contratto; subappalto; utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto.
- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario; - sottoarea: provvedimenti amministrativi vincolati nell'an; provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato; provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato; provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale; provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an; provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto.
- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica

dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario; - sottoarea: provvedimenti amministrativi vincolati nell'an; provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato; provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato; provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale; provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an; provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto.

Oltre alle predette aree di rischio sono stati esaminati tutti i processi, primari e di supporto, gestiti dall'Autorità di bacino Distrettuale attraverso la mappatura di tutti i processi dell'amministrazione: ciò ha consentito l'individuazione di ulteriori aree potenzialmente a rischio esplicitate nella tabella E) *"Area provvedimenti ulteriori soggetti a rischio"*.

Si evidenzia, inoltre, che la maggior parte delle attività afferenti al settore acquisti sono attuate mediante l'utilizzo delle convenzioni sottoscritte da Consip, nonché degli strumenti informatici previsti per gli approvvigionamenti delle pubbliche amministrazioni e, in particolare, del Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione - MePA. A tale proposito va anche valutato che le ridotte dimensioni dell'Autorità comportano un limitato volume dei fabbisogni, con un impatto economico di minor rilievo rispetto a realtà organizzative più grandi.

In considerazione, altresì, delle indicazioni rese dall'ANAC con gli "Aggiornamenti" al PNA 2022 (Delibera 605/2023) nella "Sezione speciale" sono state identificate, per i principali istituti incisi dalle norme, possibili criticità e misure per mitigarle.

La valutazione del rischio.

Il presente Piano è stato predisposto mediante un approccio di tipo qualitativo, attribuendo una particolare rilevanza alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza.

La valutazione costituisce la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e/o preventive.

Il processo di valutazione del rischio corruttivo è stato sviluppato attraverso le seguenti fasi:

identificazione, analisi e ponderazione confermando il percorso metodologico individuato nel precedente PIAO.

L'identificazione del rischio.

L'identificazione consiste nella ricerca, individuazione e descrizione dei possibili rischi di corruzione che emergono considerando il contesto esterno ed interno all'amministrazione.

L'attività di identificazione del rischio richiede che per ciascun processo o fase di processo siano fatti emergere i possibili rischi di corruzione legati a comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi.

L'identificazione del rischio è stata condotta sulla base:

- dell'analisi dello specifico contesto esterno e interno;
- della consultazione e del confronto tra tutti i soggetti ad ogni titolo coinvolti tenendo

presenti le specificità dell'amministrazione, di ciascun processo e del livello organizzativo a cui il processo si colloca;

- dai dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'Ente.

Si evidenzia, inoltre, che sono state utilizzate principalmente le seguenti fonti informative: risultanze dell'analisi del contesto interno e esterno; risultanze dell'analisi della mappatura dei processi; analisi di casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in altre amministrazioni; risultanze dell'attività di monitoraggio svolta dal RPCT.

I rischi individuati sono descritti sinteticamente nella "esemplificazione rischio" delle successive tabelle.

L'analisi del rischio.

L'analisi dei rischi ha l'obiettivo di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente e di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio corruttivo.

Di seguito sono rappresentati i passaggi metodologici attuati per l'analisi del rischio.

Al fine di individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci si è proceduto, in primo luogo, all'analisi dei "fattori abilitanti" degli eventi corruttivi, quali fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione. In particolare, sono stati verificati i seguenti fattori abilitanti: mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli; mancanza di trasparenza; eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento; esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto; scarsa responsabilizzazione interna; inadeguatezza e/o assenza di competenze del personale addetto ai processi; inadeguata diffusione della cultura della legalità.

Nella predetta fase il modello di gestione del rischio di corruzione mira all'identificazione di una serie di elementi che caratterizzano lo schema di frode:

- le cause (non sempre presenti poiché non sempre è individuabile un vero e proprio rapporto

di causa – effetto), intese come l'impulso volontario o coatto, attinente la sfera personale, organizzativa, ambientale o procedurale, alla commissione di una condotta illecita.;

- i comportamenti, ossia le modalità operative attraverso le quali, concretamente, è attuato l'atto di corruzione. Un atto di frode può essere compiuto anche ponendo in essere più comportamenti;

- i fattori abilitanti che agevolano il concretizzarsi dei comportamenti e quindi consentono di individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci, ossia le azioni di risposta più appropriate e indicate per contenere la probabilità di accadimento e gli effetti di un determinato evento.

Successivamente si è proceduto alla stima del livello di esposizione al rischio attraverso un approccio quantitativo finalizzato a definire gli indicatori del livello di esposizione

del processo (fase o attività) al rischio di corruzione in un dato arco temporale. In particolare, sono stati verificati i seguenti indicatori: livello di interesse “esterno”; grado di discrezionalità del decisore interno alla PA; grado di attuazione delle misure di trattamento.

In merito ai dati ed alle informazioni rilevate le stesse sono state assunte, principalmente, attraverso l’analisi del contesto esterno ed interno in considerazione dell’assenza di precedenti giudiziari e i procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell’amministrazione nonchè di segnalazioni pervenute in tema di corruzione (sia interne sia esterne).

Sulla base delle predette scelte metodologiche si è proceduto alla misurazione e valutazione del livello di esposizione al rischio: in particolare per ogni oggetto di analisi (processo/attività o evento rischioso) e tenendo conto dei dati raccolti, è stata effettuata la misurazione di ognuno dei criteri di valutazione individuati in precedenza applicando una scala di misurazione ordinale (alto, medio, basso).

Ai fini della valutazione del rischio sono, inoltre, incrociati due indicatori compositi rispettivamente per la dimensione della probabilità e dell’impatto.

Con riferimento all’indicatore di probabilità sono state individuate le seguenti variabili ciascuna delle quali può assumere un valore Alto, Medio, Basso, in accordo con la corrispondente descrizione.

Indicatore di probabilità		
<i>Variabile</i>	<i>Livello</i>	<i>Descrizione</i>
Discrezionalità: focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti	alto	Ampia discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare
	medio	Apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare
	basso	Modesta discrezionalità sia in termini di definizione degli obiettivi sia in termini di soluzioni organizzative da adottare
Coerenza operativa: coerenza fra le prassi operative sviluppate dalle unità organizzative che svolgono il processo e gli strumenti normativi e di regolamentazione che disciplinano lo stesso	alto	Il processo è regolato da diverse norme di livello sovranazionale e nazionale che disciplinano singoli aspetti; subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte sia del legislatore, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operative.
	medio	Il processo è regolato da diverse norme di livello nazionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte del legislatore, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operative.
	basso	La normativa che regola il processo è puntuale, è di livello nazionale, non subisce interventi di riforma, modifica e/o integrazione ripetuti da parte del legislatore, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono uniformi. Il processo è svolto da un’unica unità operativa.
Rilevanza degli interessi “esterni” quantificati in termini di entità del beneficio economico e non, ottenibile dai soggetti destinatari del processo	alto	Il processo dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari
	medio	Il processo dà luogo a modesti benefici economici o di

		altra natura per i destinatari
	basso	Il processo dà luogo a benefici economici o di altra natura per i destinatari con impatto scarso o irrilevante
Presenza di "eventi sentinella" per il processo, ovvero procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti dell'Amministrazione o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame	alto	Un procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, concluso con una sanzione indipendentemente dalla conclusione dello stesso, nell'ultimo anno
	medio	Un procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, indipendentemente dalla conclusione dello stesso, negli ultimi tre anni
	basso	Nessun procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa nei confronti dell'Ente e nessun procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame, negli ultimi tre anni
Segnalazioni, reclami pervenuti con riferimento al processo in oggetto, intese come qualsiasi informazione pervenuta a mezzo e-mail, telefono, ovvero reclami o risultati di indagini di customer satisfaction, avente ad oggetto episodi di abuso, illecito, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, corruzione vera e propria, cattiva gestione, scarsa qualità del servizio	alto	Segnalazioni in ordine a casi di abuso, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, pervenuti nel corso degli ultimi tre anni
	medio	Segnalazioni in ordine a casi di cattiva gestione e scarsa qualità del servizio, pervenuti nel corso degli ultimi tre anni
	basso	Nessuna segnalazione e/o reclamo

Con riferimento all'indicatore di impatto, sono state individuate le seguenti variabili ciascuna delle quali può assumere un valore Alto, Medio, Basso, in accordo con la corrispondente descrizione.

Indicatore di impatto		
<i>Variabile</i>	<i>Livello</i>	<i>Descrizione</i>
Impatto in termini di contenzioso , inteso come i costi economici e/o organizzativi sostenuti per il trattamento del contenzioso dall'Amministrazione	alto	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso o molteplici contenziosi che impegnerebbero l'Autorità in maniera consistente sia dal punto di vista economico sia organizzativo
	medio	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso o molteplici contenziosi che impegnerebbero l'Autorità sia dal punto di vista economico sia organizzativo
	basso	Il contenzioso generato a seguito del verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi è di poco conto o nullo
Impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio, inteso come l'effetto che il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti il processo può comportare nel normale svolgimento delle attività	alto	Interruzione del servizio totale o parziale ovvero aggravio per gli altri dipendenti
	medio	Limitata funzionalità del servizio cui far fronte attraverso altri dipendenti dell'Autorità o risorse esterne
	basso	Nessuno o scarso impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio
Danno generato a seguito di irregolarità riscontrate da organismi interni di controllo o autorità esterne (Corte dei Conti, Autorità Giudiziaria, Autorità Amministrativa)	alto	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi comporta costi molto rilevanti in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Autorità
	medio	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi comporta sostenibili costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Autorità

	basso	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi comporta costi trascurabili o nulli in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Autorità
--	-------	--

La misurazione dei singoli indicatori consente di pervenire ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio finalizzata a fornire una misurazione sintetica del livello di rischio associabile all'oggetto di analisi (processo/attività o evento rischioso) utilizzando la stessa scala di misurazione ordinale relativa ai singoli parametri.

A riguardo:

- nei casi in cui, per un dato oggetto di analisi (es. processo), sono risultati ipotizzabili più eventi rischiosi aventi un diverso livello di rischio, è stato fatto riferimento al valore più alto nella stima dell'esposizione complessiva del rischio;
- la valutazione complessiva del livello di rischio associabile all'unità oggetto di riferimento non è necessariamente la media delle valutazioni dei singoli indicatori

La ponderazione del rischio.

La fase di ponderazione dei rischi è condotta sulla base delle risultanze della precedente fase di analisi e ha lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio, nonché le priorità e l'urgenza di trattamento dei rischi, in considerazione degli obiettivi dell'organizzazione dell'ente e il contesto in cui opera, attraverso il loro confronto.

La ponderazione consiste nel considerare il rischio alla luce dell'analisi effettuata e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di stabilire: le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità e l'urgenza di trattamento.

Nel definire le azioni da intraprendere si tiene conto in primis delle misure già attuate e valutare come migliorare quelli già esistenti, anche per evitare di appesantire l'attività amministrativa con l'inserimento di nuovi controlli.

In altri termini, nell'ipotesi in cui le misure introdotte non risultino sufficienti a ridurre in modo

significativo il rischio corruttivo è valutato come ridisegnare e irrobustire le misure di prevenzione già esistenti prima di introdurne di nuove. Quest'ultime, se necessarie, andranno attuate sempre nel rispetto del principio di sostenibilità economica ed organizzativa.

Infine, nell'ipotesi sia possibile l'adozione di più azioni volte a mitigare un evento rischioso, andranno privilegiate quelle che riducono maggiormente il rischio residuo, sempre garantendo il rispetto del principio di sostenibilità economica ed organizzativa delle stesse.

Identificazione aree/sottoaree, uffici interessati e classificazione rischio

A) Area acquisizione e progressione del personale

a.1) Analisi del rischio (fattori abilitanti)

Aree di rischio e processi			Indicatori fattori abilitanti		
Area di rischio	Sottoaree di rischio	Processo interessato	Comportamento	Tipologia di causa	Fattori abilitanti
Personale	Reclutamento	Espletamento procedure concorsuali o di selezione	Motivazione dei potenziali trasgressori; Pressioni interne; Pressioni esterne	Alterazione dei risultati della procedura concorsuale	Assenza di criteri preordinati di valutazione. Carenza dei controlli. Difficoltà nell'adeguamento alla continua evoluzione normativa. Lunghezza dei procedimenti amministrativi. Debolezza procedure interne. Mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli. Mancanza di trasparenza. Scarsa responsabilizzazione interna. Inadeguata diffusione della cultura della legalità.
Personale	Reclutamento	Assunzione tramite centri impiego		Alterazione dei risultati della procedura concorsuale	
Personale	Reclutamento	Mobilità tra enti		Alterazione dei risultati della procedura concorsuale	
Personale	Progressioni di carriera	Progressioni orizzontali		Alterazione dei risultati della procedura concorsuale	
Gare e Contratti	Conferimento di incarichi di collaborazione	Attribuzione incarichi occasionali o cococo ex art.7 D.Lgs.n.165/01		Alterazione dei risultati della procedura concorsuale	

a.2) Misurazione e valutazione del livello di esposizione al rischio

Aree di rischio e processi			Indicatori			Valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio
Area di rischio	Sotto aree di rischio	Processo interessato	interesse "esterno"	grado di discrezionalità	grado di attuazione delle misure	
Personale	Reclutamento	Espletamento procedure concorsuali o di selezione	alto	medio	alto	alto
Personale	Reclutamento	Assunzione tramite centri impiego	medio	medio	alto	medio
Personale	Reclutamento	Mobilità tra enti	medio	medio	alto	medio
Personale	Progressioni di carriera	Progressioni orizzontali	medio	medio	alto	basso
Gare e Contratti	Conferimento di incarichi di collaborazione	Attribuzione incarichi	alto	medio	alto	alto

a.3) Misurazione del rischio

Area di rischio	Sottoaree di rischio	Processo interessato	Valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio
Personale	Reclutamento	Espletamento procedure concorsuali o di selezione	alto	medio	medio	medio
Personale	Reclutamento	Assunzione tramite centri impiego	medio	medio	medio	medio
Personale	Reclutamento	Mobilità tra enti	medio	basso	basso	basso
Personale	Progressioni di carriera	Progressioni orizzontali	basso	basso	basso	basso
Gare e Contratti	Conferimento di incarichi di collaborazione	Attribuzione incarichi	Alterazione dei risultati della procedura concorsuale	medio	medio	medio

B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture

b.1) Analisi del rischio (fattori abilitanti)

Area di rischio	Sottoaree di rischio	Processo interessato	Comportamento	Tipologia di causa	Fattori abilitanti
Gare e Contratti	Definizione oggetto affidamento	Avvio del procedimento	Motivazione dei potenziali trasgressori; Pressioni interne; Pressioni esterne	Alterazione concorrenza a mezzo di errata/non funzionale individuazione dell'oggetto, violazione del divieto di artificioso frazionamento	Assenza di criteri preordinati di valutazione. Carenza dei controlli. Difficoltà nell'adeguamento alla continua evoluzione normativa. Lunghezza dei procedimenti amministrativi.
Gare e Contratti	Individuazione strumento per l'affidamento	Avvio del procedimento		Alterazione della concorrenza	Debolezza procedure interne.
Gare e Contratti	Requisiti di qualificazione	Predisposizione bandi di gara, lettere di invito		Violazione dei principi di non discriminazione e parità di trattamento; richiesta di requisiti non congrui al fine di favorire un concorrente	Mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli. Mancanza di trasparenza. Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento.
Gare e Contratti	Requisiti di aggiudicazione	Predisposizione bandi di gara, lettere di invito		Determinazione di criteri di valutazione in	Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto. Scarsa responsabilizzazione interna.

			sede di bando/avviso al fine di favorire un concorrente	Inadeguatezza e/o assenza di competenze del personale addetto ai processi.
Gare e Contratti	Valutazione delle offerte	Espletamento procedure di gara	Violazione dei principi di trasparenza, non discriminazione, parità di trattamento, nel valutare offerte pervenute	Inadeguata diffusione della cultura della legalità.
Gare e Contratti	Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	Espletamento procedure di gara	Alterazione da parte del RUP del sub-procedimento di valutazione anomalia con rischio di aggiudicazione ad offerta viziata	
Gare e Contratti	Procedure negoziate	Avvio del procedimento / reperimento delle offerte e relativa valutazione / fase di aggiudicazione	Alterazione della concorrenza; violazione divieto artificioso frazionamento; violazione criterio rotazione; abuso di deroga a ricorso procedure telematiche di acquisto ove necessarie	
Gare e Contratti	Affidamenti diretti	Avvio del procedimento / reperimento delle offerte e relativa valutazione / fase di aggiudicazione	Alterazione concorrenza (mancato ricorso a indagine di mercato; violazione divieto artificioso frazionamento; abuso di deroga a ricorso procedure telematiche di acquisto ove necessarie	
Gare e Contratti	Revoca del bando	Provvedimento di revoca del bando	Abuso di ricorso alla revoca al fine di escludere concorrente indesiderato; non affidare ad aggiudicatario provvisorio	
Gare e Contratti	Redazione crono programma	Programmazione fabbisogni, attività e tempistica	Indicazione priorità non corrispondente a reali esigenze	
Gare e Contratti	Varianti in corso di esecuzione del contratto	Esecuzione del contratto	Il RUP, a seguito di accordo con l'affidatario, certifica in corso d'opera la necessità di varianti non necessarie	
Gare e Contratti	Subappalto	Processo di verifica dei requisiti	Autorizzazione illegittima al subappalto; mancato rispetto	

				iter art. 118 Codice Contratti; rischio che operino ditte subappaltatrici non qualificate o colluse con associazioni mafiose	
--	--	--	--	--	--

b.2) Misurazione e valutazione del livello di esposizione al rischio

Aree di rischio e processi			Indicatori			Valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio
Area di rischio	Sottoaree di rischio	Processo interessato	interesse "esterno"	grado di discrezionalità	grado di attuazione delle misure	
Gare e Contratti	Definizione oggetto affidamento	Avvio del procedimento	alto	medio	alto	alto
Gare e Contratti	Individuazione strumento per l'affidamento	Avvio del procedimento	alto	medio	alto	alto
Gare e Contratti	Requisiti di qualificazione	Predisposizione bandi di gara, lettere di invito	alto	medio	alto	alto
Gare e Contratti	Requisiti di aggiudicazione	Predisposizione bandi di gara, lettere di invito	medio	medio	alto	medio
Gare e Contratti	Valutazione delle offerte	Espletamento procedure di gara	alto	medio	alto	alto
Gare e Contratti	Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	Espletamento procedure di gara	alto	medio	alto	medio
Gare e Contratti	Procedure negoziate	Avvio del procedimento / reperimento delle offerte e relativa valutazione / fase di aggiudicazione	alto	medio	alto	alto
Gare e Contratti	Affidamenti diretti	Avvio del procedimento / reperimento delle offerte e relativa valutazione / fase di aggiudicazione	alto	medio	alto	basso
Gare e Contratti	Revoca del bando	Provvedimento di revoca del bando	alto	medio	alto	medio
Gare e Contratti	Redazione cronoprogramma	Programmazione fabbisogni, attività e tempistica	alto	medio	alto	medio
Gare e Contratti	Varianti in corso di esecuzione del contratto	Esecuzione del contratto	alto	medio	alto	alto
Gare e Contratti	Subappalto	Processo di verifica dei requisiti	alto	medio	alto	alto

b.3) Misurazione del rischio

Area di rischio	Sottoaree di rischio	Processo interessato	Valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio
Gare e Contratti	Definizione oggetto affidamento	Avvio del procedimento	alto	medio	medio	medio
Gare e Contratti	Individuazione strumento per l'affidamento	Avvio del procedimento	alto	medio	medio	medio
Gare e Contratti	Requisiti di qualificazione	Predisposizione bandi di gara, lettere di invito	alto	medio	medio	medio
Gare e Contratti	Requisiti di aggiudicazione	Predisposizione bandi di gara, lettere di invito	medio	medio	medio	basso
Gare e Contratti	Valutazione delle offerte	Espletamento procedure di gara	alto	medio	medio	medio
Gare e Contratti	Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	Espletamento procedure di gara	medio	basso	medio	basso
Gare e Contratti	Procedure negoziate	Avvio del procedimento / reperimento delle offerte e relativa valutazione / fase di aggiudicazione	alto	medio	medio	medio
Gare e Contratti	Affidamenti diretti	Avvio del procedimento / reperimento delle offerte e relativa valutazione / fase di aggiudicazione	basso	basso	medio	basso
Gare e Contratti	Revoca del bando	Provvedimento di revoca del bando	medio	medio	medio	basso
Gare e Contratti	Redazione crono programma	Programmazione fabbisogni, attività e tempistica	medio	medio	medio	basso
Gare e Contratti	Varianti in corso di esecuzione del contratto	Esecuzione del contratto	alto	medio	medio	medio
Gare e Contratti	Subappalto	Processo di verifica dei requisiti	alto	medio	medio	medio

C) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

c.1) Analisi del rischio (fattori abilitanti)

Area di rischio	Sottoaree di rischio	Processo interessato	Comportamento	Tipologia di causa	Fattori abilitanti
S.G. / area tecnica / Comitato Tecnico	Provvedimenti amministrativi vincolati nell'area a contenuto discrezionale	Elaborazione Piani Stralcio di bacino a settori funzionali e Programmi di intervento	Motivazione dei potenziali trasgressori; Pressioni interne; Pressioni esterne	Induzione ad alterare dati, valutazioni e/o atti competenza	Assenza di criteri preordinati di valutazione. Carenza dei controlli. Difficoltà nell'adeguamento alla continua evoluzione normativa.
Area tecnica/Pareri	Provvedimenti amministrativi vincolati nell'area a contenuto discrezionale	Compatibilità con gli strumenti di pianificazione di bacino		Induzione ad alterare dati, valutazioni e/o atti competenza	Lunghezza dei procedimenti amministrativi. Debolezza procedure interne.
Area tecnica/Pareri	Provvedimenti amministrativi vincolati nell'area a contenuto discrezionale	Compatibilità con bilancio idrologico/idraulico ex art. 7 R.D. 1775/33		Induzione ad alterare dati, valutazioni e/o atti competenza	Mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli. Mancanza di trasparenza.
Area amministrativa / Pareri	Provvedimenti amministrativi vincolati nell'area a contenuto discrezionale	Formulazione di pareri legali e approfondimenti giuridici		Induzione ad alterare dati, valutazioni e/o atti competenza	Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento. Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto. Scarsa responsabilizzazione interna. Inadeguatezza e/o assenza di competenze del personale addetto ai processi. Inadeguata diffusione della cultura della legalità.

c.2) Misurazione e valutazione del livello di esposizione al rischio

Aree di rischio e processi			Indicatori			Valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio
Area di rischio	Sottoaree di rischio	Processo interessato	interesse "esterno"	grado di discrezionalità	grado di attuazione delle misure	
S.G. / area tecnica / Comitato Tecnico	Provvedimenti amministrativi vincolati nell'area a contenuto discrezionale	Elaborazione Piani Stralcio di bacino a settori funzionali e Programmi di intervento	alto	medio	alto	medio
Area tecnica/Pareri	Provvedimenti amministrativi vincolati nell'area a contenuto discrezionale	Compatibilità con gli strumenti di pianificazione di bacino	alto	medio	alto	alto
Area tecnica/Pareri	Provvedimenti amministrativi vincolati nell'area a contenuto discrezionale	Compatibilità con bilancio idrologico/idraulico ex art. 7 R.D. 1775/33	alto	medio	alto	alto

Area amministrativa / Pareri	Provvedimenti amministrativi vincolati nell'anno a contenuto discrezionale	Formulazione di pareri legali e approfondimenti giuridici	alto	medio	alto	alto
------------------------------	--	---	------	-------	------	------

c.3) Misurazione del rischio

Area di rischio	Sottoaree di rischio	Processo interessato	Valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio
S.G. / area tecnica / Comitato Tecnico	Provvedimenti amministrativi vincolati nell'anno a contenuto discrezionale	Elaborazione Piani Stralcio di bacino a settori funzionali e Programmi di intervento	medio	medio	medio	medio
Area tecnica/Pareri	Provvedimenti amministrativi vincolati nell'anno a contenuto discrezionale	Compatibilità con gli strumenti di pianificazione di bacino	alto	medio	medio	medio
Area tecnica/Pareri	Provvedimenti amministrativi vincolati nell'anno a contenuto discrezionale	Compatibilità con bilancio idrologico/idraulico ex art. 7 R.D. 1775/33	alto	medio	medio	medio
Area amministrativa / Pareri	Provvedimenti amministrativi vincolati nell'anno a contenuto discrezionale	Formulazione di pareri legali e approfondimenti giuridici	alto	medio	medio	medio

D) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

d.1) Analisi del rischio (fattori abilitanti)

Area di rischio	Sottoaree di rischio	Processo interessato	Comportamento	Tipologia di causa	Fattori abilitanti
Tutti gli uffici	Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale	Concessione di contributi e benefici economici a privati	Motivazione dei potenziali trasgressori; Pressioni interne; Pressioni esterne	Mancato rispetto del disciplinare ove esistente o errato svolgimento del procedimento per procurare vantaggi a privati	Assenza di criteri preordinati di valutazione. Carenza dei controlli. Difficoltà nell'adeguamento alla continua evoluzione normativa. Lunghezza dei procedimenti amministrativi.

Tutti gli uffici	Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto	Concessione di contributi e benefici economici a privati		Mancato rispetto del disciplinare ove esistente o errato svolgimento procedimento	Debolezza procedure interne. Mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli. Mancanza di trasparenza.
S.G. - Gare e contratti	Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an a contenuto discrezionale	Provvedimenti di approvazione contratti di locazione passiva di immobili di proprietà di terzi in uso all'Autorità di bacino		Induzione a favorire indebiti interessi individuali	Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento. Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto. Scarsa responsabilizzazione interna. Inadeguatezza e/o assenza di competenze del personale addetto ai processi. Inadeguata diffusione della cultura della legalità.

d.2) Misurazione e valutazione del livello di esposizione al rischio

Aree di rischio e processi			Indicatori			Valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio
Area di rischio	Sottoaree di rischio	Area di rischio	interesse "esterno"	grado di discrezionalità	grado di attuazione delle misure	
Tutti gli uffici	Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale	Concessione di contributi e benefici economici a privati	alto	medio	alto	alto
Tutti gli uffici	Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto	Concessione di contributi e benefici economici a privati	alto	medio	alto	alto
S.G. - Gare e contratti	Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an a contenuto discrezionale	Provvedimenti di approvazione contratti di locazione passiva di immobili di proprietà di terzi in uso all'Autorità di bacino	alto	medio	alto	medio

d.3) Misurazione del rischio

Area di rischio	Sottoaree di rischio	Processo interessato	Valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio

Tutti gli uffici	Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale	Concessione di contributi e benefici economici a privati	alto	medio	medio	medio
Tutti gli uffici	Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto	Concessione di contributi e benefici economici a privati	alto	medio	medio	medio
S.G. - Gare e contratti	Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an a contenuto discrezionale	Provvedimenti di approvazione contratti di locazione passiva di immobili di proprietà di terzi in uso all'Autorità di bacino	medio	medio	medio	medio

E) Area provvedimenti ulteriori soggetti a rischio

e.1) Analisi del rischio (fattori abilitanti)

Area di rischio	Sottoaree di rischio	Processo interessato	Comportamento	Tipologia di causa	Fattori abilitanti
S.G.	Assegnazione e rinnovo incarichi dirigenziali	Pesatura della posizione	Motivazione dei potenziali trasgressori; Pressioni interne; Pressioni esterne	Induzione ad alterare passaggi valutativi, istruttori e atti	Assenza di criteri preordinati di valutazione. Carenza dei controlli.
S.G. / Dirigenti	Esercizio del potere disciplinare	Sanzioni disciplinari		Induzione a derogare alle prerogative dell'Ente su specifici istituti	Difficoltà nell'adeguamento alla continua evoluzione normativa. Lunghezza dei procedimenti amministrativi.
S.G. / Dirigenti	Definizione dell'assetto e delle strategie assunzionali	Piano triennale del fabbisogno del personale		Induzione a favorire indebiti interessi individuali	Debolezza procedure interne. Mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli.
S.G. / Dirigenti	Realizzazione progetti specifici	Rapporti esterni con altri EE.PP. e/o soggetti privati		Induzione a derogare alle prerogative dell'Ente su specifici istituti e a favorire indebiti interessi individuali	Mancanza di trasparenza. Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento.
S.G. / Dirigenti	Realizzazione progetti specifici	Attribuzione compensi dipendenti		Induzione a derogare alle prerogative dell'Ente su specifici istituti e a favorire indebiti interessi individuali	Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto. Scarsa responsabilizzazione interna.
S.G. /	Determinazio	C.C.D.I. dirigenti e		Accordi con la	Inadeguata diffusione della

Dirigenti	ne trattamenti accessori (fondo del personale dirigenziale e non)	funzionari	controparte (es. RSU) a fronte di benefici	cultura della legalità.
S.G. / Dirigenti/ funzionari responsabili	Gestione e rendicontazio ne di progetti finanziati (comunitari,n azionali e regionali)	Rendicontazione	Induzione ad alterare dati e informazioni in fase di rendicontazione; Induzione ad alterare atti e procedimenti	
Personale	Gestione delle assenze/pres enze	Verifica timbrature	Induzione a favorire indebiti interessi individuali	
Personale	Gestione delle assenze/pres enze	Procedimenti concernenti status, diritti e doveri dei dipendenti	Induzione a derogare alle prerogative dell'Ente su specifici istituti	
Personale	Gestione delle assenze/pres enze	Tenuta fascicoli personali e stati matricolari dei dipendenti	Induzione a derogare alle prerogative dell'Ente su specifici istituti	
Trattamento economico	Gestione del trattamento economico, anche accessorio, del personale	Adempimenti connessi alle paghe e agli aspetti fiscali del rapporto di lavoro, liquidazioni rimborsi spese missioni, gestione di istituti e benefici contrattuali	Induzione a derogare alle prerogative dell'Ente su specifici istituti	
Trattamento economico	Gestione adempimenti fiscali e previdenziali	Redazione di atti e provvedimenti con Enti preposti	Induzione ad alterare atti	
Trattamento economico	Gestione pensionistica	Redazione di atti e provvedimenti con Enti preposti	Induzione ad alterare atti	
Contabilità	Ordinazione	Predisposizione provvedimenti di ordinazione della spesa e rendicontazione	Induzione a derogare alle prerogative dell'Ente su specifici istituti	
Contabilità	Liquidazione	Predisposizione provvedimenti di liquidazione della spesa	Induzione a derogare alle prerogative dell'Ente su specifici istituti	
Economato	Gestione inventario beni mobili e dismissioni	Predisposizione delle scritture e registri	Induzione ad alterare atti	

Economato	Gestione cassa economale	Pagamenti nei limiti dell'economato	Induzione ad alterare atti
Economato	Procedure per l'approvvigionamento	Predisposizione richieste d'acquisto	Induzione ad indicare bisogni alterati per favorire collaboratori specifici
Economato	Procedure per l'approvvigionamento	Gestione acquisti	Induzione ad indicare bisogni alterati per favorire collaboratori specifici
Economato	Procedure per l'approvvigionamento	Acquisti effettuati con cassa economale	Induzione a favorire fornitori specifici
Servizi Informatici	Comunicazione e-rapporto con l'utenza	Gestione sito web	Diffusione informazioni riservate
Servizi Informatici	Gestione e manutenzione hardware/software e delle relative licenze d'uso		Induzione a favorire contraenti in fase di esecuzione
Protocollo	Protocollazione informatica documenti		Induzione ad alterare data e ora di ricezione dei documenti ed alla diffusione di informazioni riservate
Sicurezza	Gestione degli adempimenti previsti dal D.lgs 81/2008 in materia di salute e sicurezza dei lavoratori		Accordi con la controparte a fronte di benefici
Tutti gli uffici	Controllo a campione delle autocertificazioni e delle dichiarazioni sostitutive di atti notorio rese ai sensi degli artt.46 e 47 del D:P:R 445/2000		Induzione ad alterare i criteri di scelta campionaria o a omettere atti conseguenti
Uffici vari	Informativa all'utenza	Produzione/pubblicazione sul sito web di materiali informativi	Induzione a derogare alle norme sugli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza
Pianificazione	Gestione rischio idrogeologico – rischio da frana	Varianti al Piano Stralcio per l'assetto idrogeologico – rischio da frana	Induzione ad alterare atti e dati per favorire interessi specifici
Pianificazione	Gestione rischio idrogeologico – rischio	Varianti al Piano Stralcio per l'assetto idrogeologico –	Induzione ad alterare atti e dati per favorire interessi specifici

	idraulico/erosione costiera	rischio idraulico/erosione costiera		
Pianificazione	Gestione risorsa idrica	Aggiornamento e varianti (atti di pianificazione e/o studi di approfondimento) inerenti la valutazione di disponibilità della risorsa idrica (DMV)		Induzione ad alterare atti e dati per favorire interessi specifici
Programmazione e Monitoraggio Interventi	Progettazione delle Azioni alla scala di Bacino e/o di Distretto.	Verifica programmi realizzati interconnessi con la pianificazione e programmazione e relativa messa a sistema di quanto svolto.		Induzione ad alterare dati per favorire specifici interessi.
Programmazione e Monitoraggio Interventi	Progettazione delle Azioni alla scala di Bacino e/o di Distretto.	Verifica interventi in corso interconnessi con la pianificazione e programmazione.		Induzione ad alterare dati per favorire specifici interessi.
Programmazione e Monitoraggio Interventi	Progettazione delle Azioni alla scala di Bacino e/o di Distretto.	Monitoraggio ed efficacia degli interventi realizzati.		Induzione ad alterare dati per favorire specifici interessi.
Programmazione e Monitoraggio Interventi	Progettazione delle Azioni alla scala di Bacino e/o di Distretto.	Sviluppo Programmazione interventi prioritari strutturali e non strutturali nell'ambito del Programma di Misure del Piano di Gestione.		Induzione ad alterare dati per favorire specifici interessi.

e.2) Misurazione e valutazione del livello di esposizione al rischio

Aree di rischio e processi			Indicatori			Valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio
Area di rischio	Sottoaree di rischio	Processo interessato	interesse "esterno"	grado di discrezionalità	grado di attuazione delle misure	
S.G.	Assegnazione e rinnovo incarichi dirigenziali	Pesatura della posizione	alto	medio	alto	medio
S.G. / Dirigenti	Esercizio del potere disciplinare	Sanzioni disciplinari	alto	medio	alto	medio
S.G. / Dirigenti	Definizione dell'assetto e delle strategie assunzionali	Piano triennale del fabbisogno del personale	alto	medio	alto	medio

S.G. / Dirigenti	Realizzazione progetti specifici	Rapporti esterni con altri EE.PP. e/o soggetti privati	alto	medio	alto	medio
S.G. / Dirigenti	Realizzazione progetti specifici	Attribuzione compensi dipendenti	alto	medio	alto	medio
S.G. / Dirigenti	Determinazione trattamenti accessori (fondo del personale dirigenziale e non)	C.C.D.I. dirigenti e funzionari	alto	medio	alto	medio
S.G. / Dirigenti/ funzionari responsabili	Gestione e rendicontazione di progetti finanziati (comunitari, nazionali e regionali)	Rendicontazione	alto	medio	alto	medio
Personale	Gestione delle assenze/presenze	Verifica timbrature	alto	medio	alto	medio
Personale	Gestione delle assenze/presenze	Procedimenti concernenti status, diritti e doveri dei dipendenti	medio	medio	alto	basso
Personale	Gestione delle assenze/presenze	Tenuta fascicoli personali e stati matricolari dei dipendenti	alto	medio	alto	medio
Trattamento economico	Gestione del trattamento economico, anche accessorio, del personale	Adempimenti connessi alle paghe e agli aspetti fiscali del rapporto di lavoro, liquidazioni rimborsi spese missioni, gestione di istituti e benefici contrattuali	alto	medio	alto	medio
Trattamento economico	Gestione adempimenti fiscali e previdenziali	Redazione di atti e provvedimenti con Enti preposti	medio	medio	alto	basso
Trattamento economico	Gestione pensionistica	Redazione di atti e provvedimenti con Enti preposti	alto	medio	alto	medio
Contabilità	Ordinazione	Predisposizione provvedimenti di ordinazione della spesa e rendicontazione	alto	medio	alto	medio
Contabilità	Liquidazione	Predisposizione provvedimenti di liquidazione della spesa	alto	medio	alto	medio

Economato	Gestione inventario beni mobili e dismissioni	Predisposizione delle scritture e registri	medio	medio	alto	basso
Economato	Gestione cassa economale	Pagamenti nei limiti dell'economato	medio	medio	alto	basso
Economato	Procedure per l'approvvigionamento	Predisposizione richieste d'acquisto	alto	medio	alto	medio
Economato	Procedure per l'approvvigionamento	Gestione acquisti	alto	medio	alto	medio
Economato	Procedure per l'approvvigionamento	Acquisti effettuati con cassa economale	alto	medio	alto	medio
Servizi Informatici	Comunicazione e-rapporto con l'utenza	Gestione sito web	medio	medio	alto	basso
Servizi Informatici	Gestione e manutenzione hardware/software e delle relative licenze d'uso		medio	medio	alto	basso
Protocollo	Protocollazione informatica documenti		medio	medio	alto	basso
Sicurezza	Gestione degli adempimenti previsti dal D.lgs 81/2008 in materia di salute e sicurezza dei lavoratori		medio	medio	alto	basso
Tutti gli uffici	Controllo a campione delle autocertificazioni e delle dichiarazioni sostitutive di atti notorio rese ai sensi degli artt.46 e 47 del D:P:R 445/2000		medio	medio	alto	basso
Uffici vari	Informativa all'utenza	Produzione/pubblicazione sul sito web di materiali informativi	medio	medio	alto	basso
Pianificazione	Gestione rischio idrogeologico – rischio da frana	Variante al Piano Stralcio per l'assetto idrogeologico – rischio da frana	alto	medio	alto	medio
Pianificazione	Gestione rischio idrogeologico – rischio idraulico/erosione costiera	Variante al Piano Stralcio per l'assetto idrogeologico – rischio idraulico/erosione costiera	alto	medio	alto	medio
Pianificazione	Gestione risorsa idrica	Aggiornamento e varianti (atti di pianificazione e/o studi di	alto	medio	alto	medio

		approfondimento) inerenti la valutazione di disponibilità della risorsa idrica (DMV)				
Programmazione e Monitoraggio Interventi	Progettazione delle Azioni alla scala di Bacino e/o di Distretto.	Verifica programmi realizzati interconnessi con la pianificazione e programmazione e relativa messa a sistema di quanto svolto.	alto	medio	alto	medio
Programmazione e Monitoraggio Interventi	Progettazione delle Azioni alla scala di Bacino e/o di Distretto.	Verifica interventi in corso interconnessi con la pianificazione e programmazione.	alto	medio	alto	medio
Programmazione e Monitoraggio Interventi	Progettazione delle Azioni alla scala di Bacino e/o di Distretto.	Monitoraggio ed efficacia degli interventi realizzati.	alto	medio	alto	medio
Programmazione e Monitoraggio Interventi	Progettazione delle Azioni alla scala di Bacino e/o di Distretto.	Sviluppo Programmazione interventi prioritari strutturali e non strutturali nell'ambito del Programma di Misure del Piano di Gestione.	alto	medio	alto	medio

e.3) Misurazione del rischio

Area di rischio	Sottoaree di rischio	Processo interessato	Valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio
S.G.	Assegnazione e rinnovo incarichi dirigenziali	Pesatura della posizione	medio	medio	medio	basso
S.G. / Dirigenti	Esercizio del potere disciplinare	Sanzioni disciplinari	medio	medio	medio	medio
S.G. / Dirigenti	Definizione dell'assetto e delle strategie assunzionali	Piano triennale del fabbisogno del personale	medio	medio	medio	medio
S.G. / Dirigenti	Realizzazione progetti specifici	Rapporti esterni con altri EE.PP. e/o soggetti privati	medio	medio	medio	medio
S.G. / Dirigenti	Realizzazione progetti specifici	Attribuzione compensi dipendenti	medio	medio	medio	medio

S.G. / Dirigenti	Determinazione trattamenti accessori (fondo del personale dirigenziale e non)	C.C.D.I. dirigenti e funzionari	medio	medio	medio	medio
S.G. / Dirigenti/ funzionari responsabili	Gestione e rendicontazione di progetti finanziati (comunitari, nazionali e regionali)	Rendicontazione	medio	medio	medio	medio
Personale	Gestione delle assenze/presenze	Verifica timbrature	medio	medio	medio	medio
Personale	Gestione delle assenze/presenze	Procedimenti concernenti status, diritti e doveri dei dipendenti	basso	medio	medio	basso
Personale	Gestione delle assenze/presenze	Tenuta fascicoli personali e stati matricolari dei dipendenti	medio	medio	medio	medio
Trattamento economico	Gestione del trattamento economico, anche accessorio, del personale	Adempimenti connessi alle paghe e agli aspetti fiscali del rapporto di lavoro, liquidazioni rimborsi spese missioni, gestione di istituti e benefici contrattuali	medio	medio	medio	basso
Trattamento economico	Gestione adempimenti fiscali e previdenziali	Redazione di atti e provvedimenti con Enti preposti	basso	medio	basso	basso
Trattamento economico	Gestione pensionistica	Redazione di atti e provvedimenti con Enti preposti	medio	medio	medio	basso
Contabilità	Ordinazione	Predisposizione provvedimenti di ordinazione della spesa e rendicontazione	medio	medio	medio	medio
Contabilità	Liquidazione	Predisposizione provvedimenti di liquidazione della spesa	medio	medio	medio	medio
Economato	Gestione inventario beni mobili e dismissioni	Predisposizione delle scritture e registri	basso	basso	medio	basso
Economato	Gestione cassa economale	Pagamenti nei limiti dell'economato	basso	basso	medio	basso

Economato	Procedure per l'approvvigionamento	Predisposizione richieste d'acquisto	medio	medio	medio	medio
Economato	Procedure per l'approvvigionamento	Gestione acquisti	medio	basso	medio	medio
Economato	Procedure per l'approvvigionamento	Acquisti effettuati con cassa economale	medio	medio	medio	medio
Servizi Informatici	Comunicazione e-rapporto con l'utenza	Gestione sito web	basso	basso	basso	basso
Servizi Informatici	Gestione e manutenzione hardware/software e delle relative licenze d'uso		basso	basso	medio	basso
Protocollo	Protocollazione informatica documenti		basso	medio	medio	medio
Sicurezza	Gestione degli adempimenti previsti dal D.lgs 81/2008 in materia di salute e sicurezza dei lavoratori		basso	medio	medio	medio
Tutti gli uffici	Controllo a campione delle autocertificazioni e delle dichiarazioni sostitutive di atti notorio rese ai sensi degli artt.46 e 47 del D:P:R 445/2000		basso	basso	basso	basso
Uffici vari	Informativa all'utenza	Produzione/pubblicazione sul sito web di materiali informativi	basso	basso	basso	basso
Pianificazione	Gestione rischio idrogeologico – rischio da frana	Variante al Piano Stralcio per l'assetto idrogeologico – rischio da frana	medio	medio	medio	alto
Pianificazione	Gestione rischio idrogeologico – rischio idraulico/erosione costiera	Variante al Piano Stralcio per l'assetto idrogeologico – rischio idraulico/erosione costiera	medio	medio	medio	alto
Pianificazione	Gestione risorsa idrica	Aggiornamento e varianti (atti di pianificazione e/o studi di approfondimento) inerenti la valutazione di disponibilità della risorsa idrica (DMV)	medio	medio	medio	alto
Programmazi	Progettazione	Verifica programmi	medio	medio	medio	alto

one e Monitoraggio Interventi	delle Azioni alla scala di Bacino e/o di Distretto.	realizzati interconnessi con la pianificazione e programmazione e relativa messa a sistema di quanto svolto.				
Programmazione e Monitoraggio Interventi	Progettazione delle Azioni alla scala di Bacino e/o di Distretto.	Verifica interventi in corso interconnessi con la pianificazione e programmazione.	medio	medio	medio	alto
Programmazione e Monitoraggio Interventi	Progettazione delle Azioni alla scala di Bacino e/o di Distretto.	Monitoraggio ed efficacia degli interventi realizzati.	medio	medio	medio	alto
Programmazione e Monitoraggio Interventi	Progettazione delle Azioni alla scala di Bacino e/o di Distretto.	Sviluppo Programmazione interventi prioritari strutturali e non strutturali nell'ambito del Programma di Misure del Piano di Gestione.	medio	medio	medio	alto

Il trattamento del rischio e le misure per neutralizzarlo.

La fase di trattamento del rischio ha lo scopo di intervenire sui rischi emersi attraverso l'introduzione di apposite misure di prevenzione e contrasto, quali azioni idonee a neutralizzare o mitigare il livello di rischio-corrruzione connesso ai processi amministrativi posti in essere dall'Ente⁵.

Il trattamento del rischio si completa con l'azione di monitoraggio, ossia la verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e l'eventuale successiva introduzione di ulteriori strategie di prevenzione: essa è attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'interno del processo di gestione del rischio. In particolare, il monitoraggio sull'attuazione del Piano e delle misure in esso contenute è in capo al RPCT al quale i diversi responsabili devono prestare la collaborazione necessaria. Inoltre, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge 190/2012, il RPCT entro il termine stabilito dall'ANAC redige e pubblica sul sito web istituzionale dell'ente, nella sezione "Amministrazione trasparente", una relazione annuale che riporta il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione contenute nel Piano stesso.

⁵ Le misure sono classificabili in "misure generali" e "misure specifiche". Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo

A) Area acquisizione e progressione del personale:

Misura di prevenzione	Obiettivi	Tempi	Responsabili
Ricorso a procedure ad evidenza pubblica per ogni tipologia di assunzione (misura specifica)	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	S.G./Dirigenti/ Responsabile procedimento/ funzionari
Composizione delle commissioni di concorso con criteri predeterminati e regolamentati (misura specifica)	Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventi corruttivi	Immediata	S.G./Dirigenti/ Responsabile procedimento/ funzionari
Dichiarazione in capo ai Commissari di insussistenza di situazione di incompatibilità tra essi e i concorrenti ex artt. 51 e 52 cpc (misura specifica)	Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventi corruttivi	Immediata	Commissari
Dichiarazione espressa, all'interno dell'atto di approvazione della graduatoria, da parte del responsabile del procedimento, del dirigente d'ufficio e dei commissari, in merito all'assenza di conflitti di interesse ex art. 6 bis L. 241/90 (misura specifica)	Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventi corruttivi	Immediata	S.G./Dirigenti/ Responsabile procedimento/ funzionari/ commissari
Rispetto della normativa e dei regolamenti interno in merito all'attribuzione di incarichi ex art 7 D.Lgs.n. 165/2001 (misura generale)	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	S.G./Dirigenti/ Responsabile procedimento/ funzionari
Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex D.Lgs.n.33/2013 e inseriti nel Programma triennale (allegato al Piano) - (misura generale)	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Come da d.lgs. n.33/2013	Responsabile pubblicità e trasparenza/ Dirigenti/ funzionari
Rispetto del Codice di Comportamento e onere in capo ai dipendenti di segnalare eventuali anomalie al Responsabile prevenzione (misura generale)	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	Tutto il personale
Obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento (misura generale)	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	S.G./Dirigenti/ Responsabile procedimento/ funzionari
Distinzione tra responsabile procedimento e responsabile atto (sottoscrittore), in modo da coinvolgere almeno 2 soggetti per ogni provvedimento (misura generale)	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	S.G./Dirigenti/ Responsabile procedimento/ funzionari

Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure.

- Monitoraggio a mezzo di campionamento sul rispetto della separazione tra responsabile del procedimento e responsabile dell'atto.
- Monitoraggio a mezzo di sorteggio a campione sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi.
- Esclusione dalle commissioni di concorso e dai compiti di segretario per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i

della prevenzione della corruzione; le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici.

reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale: l'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ex art. 46 D.P.R. n. 445 del 2000 (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013).

- Relazione periodica del funzionario responsabile rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano.
- Controllo a campione dei provvedimenti emanati.

Segnalazioni all'indirizzo: s.lubrano@distrettoappenninomeridionale.it - Responsabile di Prevenzione della Corruzione.

B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture:

Misura di prevenzione	Obiettivi	Tempi	Responsabili
Pubblicazione entro il 31 gennaio di ogni anno delle informazioni di cui al punto precedente in tabelle riassuntive scaricabili in formato aperto e trasmissione delle stesse all'AVCP (misura generale)	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	31/01	S.G./Dirigenti/ Responsabile procedimento/ funzionari
Ricorso a Consip e al MEPA (o all'analogo mercato elettronico regionale o al mercato elettronico interno) per acquisizioni di forniture e servizi sottosoglia comunitaria: accurata motivazione in caso di ricorso ad autonome procedure di acquisto nel rispetto delle linee di indirizzo della Corte dei conti (misura generale)	Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventi corruttivi	Immediata	S.G./Dirigenti/ Responsabile procedimento/ funzionari
In caso di ricorso all'albo dei fornitori interno rispettare il criterio di rotazione al momento della scelta delle ditte cui rivolgersi per la presentazione dell'offerta (misura generale)	Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventi corruttivi	Immediata	S.G./Dirigenti/ Responsabile procedimento/ funzionari
Divieto di richiesta ai concorrenti di requisiti di qualificazione diversi ed ulteriori rispetto a quelli previsti dalla legge (misura generale)	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	S.G./Dirigenti/ Responsabile procedimento/ funzionari
Rispetto delle previsioni normative in merito agli istituti di proroga e rinnovo contrattuale (misura generale)	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	S.G./Dirigenti/ Responsabile procedimento/ funzionari
Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex D.Lgs.n.33/2013 (misura generale)	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Come da D.Lgs. n.33/2013	S.G./Dirigenti/ Responsabile procedimento/ funzionari
Rispetto del Codice di Comportamento e onere in capo al dipendente di segnalare eventuali anomalie al Responsabile prevenzione della corruzione (misura generale)	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	S.G./Dirigenti/ Responsabile procedimento/ funzionari
Obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento (misura generale)	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	S.G./Dirigenti/ Responsabile procedimento/ funzionari

Distinzione tra sottoscrittore dell'atto, responsabile procedimento e, eventualmente, direttore dell'esecuzione del contratto, in modo da coinvolgere almeno 2 soggetti per ogni provvedimento (misura generale)	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	S.G./Dirigenti/ Responsabile procedimento/ funzionari
--	--	-----------	--

Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure:

- Monitoraggio a mezzo di campionamento sul rispetto della separazione tra responsabile del procedimento e responsabile dell'atto.
- Monitoraggio a mezzo di sorteggio a campione sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi.
- Esclusione dalle commissioni di concorso e dai compiti di segretario per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale: l'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ex art. 46 D.P.R. n. 445 del 2000 (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013).
- Monitoraggio degli affidamenti diretti: ogni sei mesi l'Ufficio Gare e Contratti dovrà trasmettere al Responsabile prevenzione della corruzione i provvedimenti di affidamento diretto di lavori (poco ricorrenti), servizi e forniture aggiudicati nel semestre precedente ai fini del controllo del rispetto dei presupposti di legge e del criterio di rotazione.
- Monitoraggio a mezzo di campionamento sul rispetto del principio della rotazione dei contraenti nelle procedure di gara.
- Relazione periodica del funzionario responsabile rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano^[SEP].
- Controllo a campione dei provvedimenti emanati.

Segnalazioni all'indirizzo: s.lubrano@distrettoappenninomeridionale.it - Responsabile di Prevenzione della Corruzione.

C) *Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto per il destinatario:*

Misura di prevenzione	Obiettivi	Tempi	Responsabili
Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex D.Lgs.n.33/2013 e inseriti nel Programma triennale (allegato al Piano) - (misura generale)	Creazione di contesto non favorevole alla	Come da D.Lgs. n.33/2013	S.G./Dirigenti/ Responsabile procedimento/

	corruzione		funzionari
Obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento (misura generale)	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	S.G./Dirigenti/ Responsabile procedimento/ funzionari
Distinzione tra responsabile procedimento e responsabile atto (sottoscrittore), in modo da coinvolgere almeno 2 soggetti per ogni provvedimento (misura generale)	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	S.G./Dirigenti/ Responsabile procedimento/ funzionari
Verbalizzazione delle operazioni di controllo a campione (misura generale)	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	S.G./Dirigenti/ Responsabile procedimento/ funzionari
Rispetto del Codice di Comportamento e onere in capo al dipendente di segnalare eventuali anomalie al Responsabile prevenzione (misura generale)	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	Tutto il personale

Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure:

- Monitoraggio a mezzo di campionamento sul rispetto della separazione tra responsabile del procedimento e responsabile dell'atto.
- Monitoraggio a mezzo di campionamento sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi.
- Relazione periodica del funzionario responsabile rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano.
- Controllo a campione dei provvedimenti emanati.

Segnalazioni all'indirizzo: s.lubrano@distrettoappenninomeridionale.it - Responsabile di Prevenzione della Corruzione.

D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:

Misura di prevenzione	Obiettivi	Tempi	Responsabili
Controllo, anche a mezzo campionamento delle autocertificazioni ex DPR 445/00 utilizzate per accedere alle prestazioni (misura specifica)	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	S.G./Dirigenti/ Responsabile procedimento/ funzionari
Verbalizzazione delle operazioni di controllo (misura generale)	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	S.G./Dirigenti/ Responsabile procedimento/ funzionari

Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex D.Lgs.n.33/2013 e inseriti nel Programma triennale (allegato al Piano) - (misura generale)	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Come da D.Lgs. n.33/2013	S.G./Dirigenti/ Responsabile procedimento/ funzionari
Obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento (misura generale)	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	S.G./Dirigenti/ Responsabile procedimento/ funzionari
Distinzione tra responsabile procedimento e responsabile atto (sottoscrittore), in modo da coinvolgere almeno 2 soggetti per ogni provvedimento (misura generale) (misura generale)	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	S.G./Dirigenti/ Responsabile procedimento/ funzionari
Rispetto del Codice di Comportamento e onere in capo al dipendente di segnalare eventuali anomalie al Responsabile prevenzione (misura generale)	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	Tutto il personale

Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure:

- Monitoraggio a mezzo di campionamento sul rispetto della separazione tra responsabile del procedimento e responsabile dell'atto.
- Monitoraggio a mezzo di campionamento sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi.
- Relazione periodica del funzionario responsabile rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano.
- Controllo a campione dei provvedimenti emanati.

Segnalazioni all'indirizzo: s.lubrano@distrettoappenninomeridionale.it - Responsabile di Prevenzione della Corruzione.

E) Altre attività soggette a rischio:

Misura di prevenzione	Obiettivi	Tempi	Responsabili
Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex D.Lgs.n.33/2013 e inseriti nel Programma triennale (allegato al Piano) - (misura generale)	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Come da D.Lgs. n.33/2013	S.G./Dirigenti/ Responsabile procedimento/ funzionari
Obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento (misura generale)	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	S.G./Dirigenti/ Responsabile procedimento/ funzionari
Distinzione tra responsabile procedimento e responsabile atto (sottoscrittore), in modo da coinvolgere almeno 2 soggetti per ogni provvedimento (misura generale)	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	S.G./Dirigenti/ Responsabile procedimento/ funzionari
Rispetto del Codice di Comportamento e onere in capo al dipendente di segnalare eventuali anomalie al Responsabile prevenzione (misura generale)	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	Tutto il personale

Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure:

- Monitoraggio a mezzo di campionamento sul rispetto della separazione tra responsabile del procedimento e responsabile dell'atto.
- Monitoraggio a mezzo di campionamento sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi.
- Relazione periodica del funzionario responsabile rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano.
- Controllo a campione dei provvedimenti emanati.

Segnalazioni all'indirizzo: s.lubrano@distrettoappenninomeridionale.it - Responsabile di Prevenzione della Corruzione.

Sezione speciale - corruttivi e di misure di contenimento alla luce del nuovo quadro normativo

Nuovo Codice dei contratti pubblici (decreto legislativo 36/2023) Eventi rischiosi e relative misure di prevenzione		
<i>Norma</i>	<i>Possibili eventi rischiosi</i>	<i>Possibili Misure</i>
Art. 50, d.lgs. 36/2023 - Appalti sotto soglia comunitaria In particolare fattispecie di cui al comma 1: per gli appalti di servizi e forniture di importo fino a 140 mila € e lavori di importo inferiore 150 mila € affidamento diretto, anche senza consultazione di più OO.EE.	Possibili affidamenti ricorrenti al medesimo operatore economico della stessa tipologia di Common procurement vocabulary (CPV), quando, in particolare, la somma di tali affidamenti superi la soglia di 140 mila euro.	Previsione di specifici indicatori di anomalia individuati attraverso: 1) analisi degli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere all'affidamento diretto. Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi; 2) analisi degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano come gli affidatari più ricorrenti; 3) analisi degli affidamenti posti in essere sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC, con specificazione di quelli fuori MePA o altre tipologie di mercati elettronici equivalenti per appalti di servizi e forniture. Ciò al fine di verificare se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi e se gli affidamenti della stessa natura siano stati artificialmente frazionati.
	Condizionamento dell'intera procedura di affidamento ed	1) Link alla pubblicazione del CV del RUP, se dirigenti o titolari di

	<p>esecuzione dell'appalto attraverso la nomina di un Responsabile Unico di Progetto (RUP) non in possesso di adeguati requisiti di professionalità ai sensi dell'art. 15, d.lgs. 36/2023 e allegato I.2 al medesimo decreto.</p>	<p>posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 33/2013 per far conoscere chiaramente i requisiti di professionalità.</p> <p>2) Dichiarazione da parte del soggetto che ricopre l'incarico di RUP, o del personale di supporto, delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16, d.lgs. 36/2023.</p> <p>3) Individuazione del soggetto competente alla verifica e valutazione delle dichiarazioni rese (cfr. Parte speciale, Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici del PNA 2022).</p>
	Affidamento degli incarichi di RUP al medesimo soggetto per favorire specifici operatori economici	Previsione di procedure interne che individuino criteri oggettivi di rotazione nella nomina del RUP.
<p>Per gli appalti</p> <ul style="list-style-type: none"> - di servizi e forniture di valore compreso tra 140 mila € e la soglia comunitaria; - di lavori di valore pari o superiore a 150.000 € e inferiore a 1 milione di euro ovvero fino alla soglia comunitaria procedura negoziata ex art. 50, comma 1, lett. c), d, e) del Codice, previa consultazione di almeno 5 o 10 OO.EE., ove esistenti. 	<p>Possibile incremento del rischio di frazionamento oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato, in modo tale da non superare i valori previsti dalla norma oppure mancata rilevazione o erronea valutazione dell'esistenza di un interesse transfrontaliero certo.</p>	<p>Previsione di specifici indicatori di anomalia individuati attraverso:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) analisi di tutti gli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere alle procedure negoziate. Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi; 2) analisi degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggiore frequenza invitati e aggiudicati; 3) analisi degli affidamenti con procedure negoziate, sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC. Ciò al fine di verificare da parte delle strutture e/o soggetti competenti se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi e se gli affidamenti della stessa natura sono stati artificialmente frazionati; 4) analisi delle procedure in cui si rileva l'invito ad un numero di operatori economici inferiore a quello previsto dalla norma per le soglie di riferimento.
<p>Applicazione del criterio di rotazione degli affidamenti</p>	<p>Mancata rotazione degli operatori economici, secondo il criterio dei successivi due affidamenti ex art. 49, commi 2 e 4 del Codice, chiamati a partecipare e formulazione di inviti alla procedura ad un numero di soggetti inferiori a quello previsto dalla norma al fine</p>	<p>Verifica da parte della Stazione Appaltante circa la corretta attuazione del principio di rotazione degli affidamenti al fine di garantire la parità di trattamento in termini di effettiva possibilità di partecipazione alle gare anche delle micro, piccole e medie imprese</p>

	di favorire determinati operatori economici a discapito di altri.	inserirle negli elenchi. Aggiornamento tempestivo degli elenchi, su richiesta degli operatori economici, che intendono partecipare alle gare.
Art. 76 Codice Appalti sopra soglia Quando il bando o l'avviso o altro atto equivalente sia adottato dopo il 30 giugno 2023, utilizzo delle procedure negoziate senza bando ex art. 76 del Codice.	Possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 76 in assenza del ricorrere delle condizioni e in particolare: - dell'unicità dell'operatore economico (comma 2, lett. b); - dell'estrema urgenza da eventi imprevedibili dalla stazione appaltante (comma 2, lett. c)	Adozione di direttive generali interne con cui la Stazione Appaltante fissa criteri da seguire nell'affidamento dei contratti sopra soglia mediante procedure negoziate senza bando (casi di ammissibilità, modalità di selezione degli operatori economici da invitare alle procedure negoziate ecc.). Chiara e puntuale esplicitazione nella decisione a contrarre motivazioni che hanno indotto la Stazione Appaltante a ricorrere alle procedure negoziate.
Art. 62, comma 1, e art. 63, comma 2, d.lgs. n. 36/2023 In particolare: per gli appalti di servizi e forniture di importo inferiore a 140 mila € e lavori di importo inferiore 500 mila € in relazione ai livelli di qualificazione stabiliti dall'art. 63, comma 2, e i criteri stabiliti dall'All. II.4.	Possibile incremento del rischio di frazionamento oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato in modo tale da non superare le soglie previste dalla norma al fine di poter svolgere le procedure di affidamento in autonomia al fine di favorire determinate imprese nell'assegnazione di commesse.	Previsione di specifici indicatori di anomalia individuati attraverso: 1) analisi di tutti gli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere alle procedure negoziate. Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi; 2) analisi degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggiore frequenza invitati e aggiudicati; 3) analisi degli affidamenti con procedure negoziate, sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC. Ciò al fine di verificare da parte delle strutture e/o soggetti competenti se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi e se gli affidamenti della stessa natura sono stati artificialmente frazionati; 4) analisi delle procedure in cui si rileva l'invito ad un numero di operatori economici inferiore a quello previsto dalla norma per le soglie di riferimento.
Art. 44 d.lgs. 36/2023 Appalto integrato È prevista la possibilità per le stazioni appaltanti di procedere all'affidamento di progettazione ed esecuzione dei lavori sulla base del progetto di fattibilità tecnica ed	Rischio connesso all'elaborazione da parte della S.A. di un progetto di fattibilità carente o per il quale non si proceda ad una accurata verifica, confidando nei successivi livelli di progettazione posti a cura dell'impresa aggiudicataria per	Comunicazione del RUP all'ufficio gare del progetto redatto dall'impresa che presenta un incremento di costo e di tempi rispetto a quanto previsto nel progetto posto a base di gara per eventuali verifiche a campione sulle

<p>economica approvato, ad eccezione delle opere di manutenzione ordinaria.</p>	<p>correggere eventuali errori e/o sopperire a carenze, anche tramite varianti in corso d'opera.</p> <p>Proposta progettuale elaborata dall'operatore economico in un'ottica di massimizzazione del proprio profitto a detrimento del soddisfacimento dell'interesse pubblico sotteso.</p> <p>Incremento del rischio connesso a carenze progettuali che comportino modifiche e/o varianti e proroghe, sia in sede di redazione del progetto esecutivo che nella successiva fase realizzativa, con conseguenti maggiori costi di realizzazione delle opere e il dilatarsi dei tempi della loro attuazione.</p>	<p>relative modifiche e motivazioni.</p> <p>Previsione di specifici indicatori di anomalia finalizzati a monitorare per ogni appalto le varianti in corso d'opera che comportano:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) incremento contrattuale intorno o superiore al 50% dell'importo iniziale; 2) sospensioni che determinano un incremento dei termini superiori al 25% di quelli inizialmente previsti; 3) modifiche e/o variazioni di natura sostanziale anche se contenute nell'importo contrattuale.
<p>Art. 119, d.lgs. n. 36/2023 Disciplina del subappalto È nullo l'accordo con cui sia affidata a terzi l'integrale esecuzione delle prestazioni o lavorazioni appaltate, nonché la prevalente esecuzione delle lavorazioni relative alla categoria prevalente e dei contratti ad alta intensità di manodopera.</p>	<p>Incremento dei condizionamenti sulla realizzazione complessiva dell'appalto correlati al venir meno dei limiti al subappalto.</p> <p>Incremento del rischio di possibili accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto, sia di "primo livello" che di "secondo livello" ove consentito dalla S.A. (subappalto c.d. "a cascata"), come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo ad altri partecipanti alla stessa gara.</p> <p>Rilascio dell'autorizzazione al subappalto in assenza dei controlli previsti dalla norma.</p> <p>Consentire il subappalto a cascata di prestazioni soggette a rischio di infiltrazioni criminali.</p> <p>Comunicazione obbligatoria dell'O.E. relativa ai sub contratti che non sono subappalti ai sensi dell'art. 105, co. 2, del Codice, effettuata con dolo al fine di eludere i controlli più stringenti previsti per il subappalto.</p> <p>Omissione di controlli in sede esecutiva da parte del DL o del DEC sullo svolgimento delle prestazioni dedotte in contratto da parte del solo personale autorizzato con la possibile conseguente prestazione svolta da personale/operatori economici non autorizzati.</p>	<p>Sensibilizzazione dei soggetti competenti preposti a mezzo della diffusione di circolari interne/linee guida comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in materia di subappalto.</p> <p>Attenta valutazione da parte della Stazione Appaltante delle attività/prestazioni maggiormente a rischio di infiltrazione criminale per le quali, ai sensi del comma 17 dell'art. 119, sarebbe sconsigliato il subappalto a cascata.</p> <p>Attenta valutazione da parte della Stazione Appaltante delle attività/prestazioni maggiormente a rischio di infiltrazione criminale per le quali, ai sensi del comma 17 dell'art. 119, sarebbe sconsigliato il subappalto a cascata.</p> <p>Analisi degli appalti rispetto ai quali è stato autorizzato, in un dato arco temporale, il ricorso all'istituto del subappalto. Ciò per consentire all'ente di svolgere, a campione verifiche della conformità alla norma delle autorizzazioni al subappalto concesse dal RUP.</p> <p>Verifica da parte dell'ente (Stazione Appaltante) dell'adeguato rispetto degli adempimenti di legge da parte del DL/DEC e RUP con riferimento allo svolgimento della vigilanza in sede esecutiva con specifico riguardo ai subappalti autorizzati e ai sub contratti comunicati.</p>
<p>Art. 215, d.lgs. n. 36/2023 e All. V.2</p>	<p>Nomina di soggetti che non</p>	<p>Pubblicazione dei dati relativi ai</p>

<p>Disciplina del Collegio consultivo tecnico (CCT) Per servizi e forniture di importo pari o superiore a 1 milione € e per lavori diretti alla realizzazione delle opere pubbliche di importo pari o superiore alle soglie comunitarie è obbligatoria, presso ogni stazione appaltante, la costituzione di un CCT, per la rapida risoluzione delle eventuali controversie in corso di esecuzione, prima dell'avvio dell'esecuzione o entro 10 giorni da tale data</p>	<p>garantiscono la necessaria indipendenza rispetto alle parti interessate (SA o impresa) anche al fine di ottenere vantaggi dalla posizione ricoperta.</p>	<p>componenti del Collegio consultivo tecnico ai sensi dell'art. 28 d.lgs. n. 36/2023 (cfr. LLGG MIT sul Collegio consultivo tecnico approvate con Decreto 17 gennaio 2022 n. 12, pubblicate sulla GURI n. 55 del 7 marzo 2022).</p> <p>Controlli sulle dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 36/2016 in materia di conflitti di interessi da parte dei componenti del CCT (cfr. anche LLGG MIT sul Collegio consultivo tecnico approvate con Decreto 17 gennaio 2022 n. 12 e Parte speciale, Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici, § 3.1, del PNA 2022)</p>
--	---	--

<p align="center">Norme del d.l. n. 77 del 2021 conv. in l. n. 108/2021 relative ai contratti pubblici finanziati in tutto o in parte con le risorse del PNRR</p>		
<p align="center"><i>Norma</i></p>	<p align="center"><i>Possibili eventi rischiosi</i></p>	<p align="center"><i>Possibili Misure</i></p>
<p>Art. 48 co. 3, d.l. n. 77/2021 Per la realizzazione degli investimenti di cui al comma 1 le stazioni appaltanti possono altresì ricorrere alla procedura negoziata senza pubblicazione di un bando di gara di cui all'articolo 63 del decreto legislativo n. 50 del 2016, per i settori ordinari, e di cui all'articolo 125 del medesimo decreto legislativo, per i settori speciali, qualora sussistano i relativi presupposti.</p>	<p>Possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 63 e 125 del d.lgs. n. 50/2016 in assenza delle condizioni ivi previste, con particolare riferimento alle condizioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, e all'assenza di concorrenza per motivi tecnici.</p>	<p>Chiara e puntuale esplicitazione nella determina a contrarre o atto equivalente delle motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alla procedura negoziata senza bando. Nel caso di ragioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, per cui i termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie non possono essere rispettati, il richiamo alle condizioni di urgenza non deve essere generico ma supportato da un'analitica trattazione che manifesti l'impossibilità del ricorso alle procedure ordinarie per il rispetto dei tempi di attuazione degli interventi.</p> <p>Nel caso di assenza di concorrenza per motivi tecnici vanno puntualmente esplicitate le condizioni/motivazioni dell'assenza.</p>
	<p>Utilizzo improprio della procedura negoziata da parte della stazione appaltante ascrivibile all'incapacità di effettuare una corretta programmazione e progettazione degli interventi.</p> <p>Utilizzo improprio della procedura negoziata da parte della stazione appaltante per favorire un determinato operatore economico.</p>	<p>Previsione di specifici indicatori di anomalia individuati finalizzati a tracciare le procedure negoziate senza previa pubblicazione del bando affidate da una medesima amministrazione in un determinato arco temporale. Ciò al fine di verificare da parte delle strutture e/o soggetti competenti se gli operatori economici aggiudicatari sono sempre i medesimi.</p>
	<p>Artificioso allungamento dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al</p>	<p>Monitoraggio sistematico del rispetto dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa</p>

	fine di creare la condizione per affidamenti caratterizzati da urgenza.	dell'intervento al fine di individuare eventuali anomalie che possono incidere sui tempi di attuazione dei programmi.
<p>Art. 48, co. 4, d.l. n. 77/2021 Per gli affidamenti PNRR, PNC e UE è stata estesa la norma che consente, in caso di impugnativa, l'applicazione delle disposizioni processuali relative alle infrastrutture strategiche (art. 125 d.lgs. n. 104/2010), le quali - fatte salve le ipotesi di cui agli artt. 121 e 123 del citato decreto - limitano la caducazione del contratto, favorendo il risarcimento per equivalente.</p>	Possibili accordi collusivi per favorire il riconoscimento di risarcimenti, cospicui, al soggetto non aggiudicatario.	A seguito di contenzioso, ricognizione da parte dell'ufficio gare – nell'arco di due anni – sia degli OE che hanno avuto la "conservazione del contratto" sia di quelli per i quali è stato concesso il risarcimento ai sensi dell'art. 125 d.lgs. n. 104/2010. Ciò al fine di verificare la ricorrenza dei medesimi OE, indice di un possibile accordo collusivo fra gli stessi.
	Omissione di controlli in sede esecutiva da parte del DL o del DEC sullo svolgimento delle prestazioni dedotte in contratto da parte del solo personale autorizzato con la possibile conseguente prestazione svolta da personale/operatori economici non autorizzati.	Verifica da parte dell'ente (Stazione Appaltante) dell'adeguato rispetto degli adempimenti di legge da parte del DL/DEC e RUP con riferimento allo svolgimento della vigilanza in sede esecutiva con specifico riguardo ai subappalti autorizzati e ai sub contratti comunicati.
	Nomina come titolare del potere sostitutivo di soggetti che versano in una situazione di conflitto di interessi.	Dichiarazione – da parte del soggetto titolare del potere sostitutivo per la procedura rispetto alla quale viene richiesto il suo intervento - delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16, d.lgs. n. 36/2023. Link alla pubblicazione, ai sensi dell'art. 35, lett. m), del d.lgs. n. 33/2013, sul sito istituzionale della stazione appaltante, del nominativo e dei riferimenti del titolare del potere sostitutivo, tenuto ad attivarsi qualora decorrano inutilmente i termini per la stipula, la consegna lavori, la costituzione del Collegio Consultivo Tecnico, nonché altri termini anche endo-procedimentali. Dichiarazione, da parte del soggetto titolare del potere sostitutivo per la procedura rispetto alla quale viene richiesto il suo intervento, delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 36/2023. Verifica e valutazione delle dichiarazioni rese dal titolare del potere sostitutivo a cura del competente soggetto individuato dall'amministrazione (cfr. Parte speciale, Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici, § 3.1. del PNA 2022).
	Attivazione del potere sostitutivo in assenza dei presupposti al fine di favorire particolari operatori economici.	Previsione di specifici indicatori di anomalia individuati con il tracciamento degli affidamenti operati dalla stazione appaltante al

		fine di verificare la rispondenza delle tempistiche di avanzamento in ragione di quanto previsto dalle norme e dal contratto; ciò con l'obiettivo di attivare il potere sostitutivo nei casi di accertato ritardo e decorrenza dei termini.
<p>Art. 50, co. 4, d.l. 77/2021 Premio di accelerazione</p> <p>È previsto che la stazione appaltante preveda nel bando o nell'avviso di indizione della gara dei premi di accelerazione per ogni giorno di anticipo della consegna dell'opera finita, da conferire mediante lo stesso procedimento utilizzato per le applicazioni delle penali. È prevista anche una deroga all'art. 113-bis del Codice dei Contratti pubblici al fine di prevedere delle penali più aggressive in caso di ritardato adempimento.</p>	<p>Corresponsione di un premio di accelerazione in assenza del verificarsi delle circostanze previste dalle norme.</p> <p>Accelerazione, da parte dell'appaltatore, comportante una esecuzione dei lavori "non a regola d'arte", al solo fine di conseguire il premio di accelerazione, con pregiudizio del corretto adempimento del contratto.</p>	<p>Comunicazione tempestiva da parte dei soggetti deputati alla gestione del contratto (RUP, DL e DEC) del ricorrere delle circostanze connesse al riconoscimento del premio di accelerazione al fine di consentire le eventuali verifiche del RPCT o della struttura di auditing.</p> <p>Previsione di specifici indicatori di anomalia individuati con il tracciamento degli affidamenti operati dalla stazione appaltante al fine di verificare la rispondenza delle tempistiche di avanzamento in ragione di quanto previsto dalle norme e dal contratto; ciò con l'obiettivo di procedere ad accertamenti nel caso di segnalato ricorso al premio di accelerazione.</p>
	<p>Accordi fraudolenti del RUP o del DL con l'appaltatore per attestare come concluse prestazioni ancora da ultimare al fine di evitare l'applicazione delle penali e/o riconoscere il premio di accelerazione.</p>	<p>Sensibilizzazione dei soggetti competenti (RUP, DL e DEC) preposti a mezzo della diffusione di circolari interne/linee guida comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in ordine all'esecuzione della prestazione al fine del corretto riconoscimento del premio di accelerazione.</p>
<p>Art. 53, d.l. n. 77/2021 Semplificazione degli acquisti di beni e servizi informatici strumentali alla realizzazione del PNRR e in materia di procedure di e-procurement e acquisto di beni e servizi informatici. In applicazione della norma in commento le stazioni appaltanti possono ricorrere alla procedura negoziata anche per importi superiori alle soglie UE, per affidamenti aventi ad oggetto l'acquisto di beni e servizi informatici, in particolare basati sulla tecnologia cloud, nonché servizi di connettività, la cui determina a contrarre o altro atto di avvio del procedimento equivalente sia adottato entro il 31 dicembre 2026, anche ove ricorra la rapida obsolescenza tecnologica delle soluzioni disponibili tale da non consentire il ricorso ad altra procedura di affidamento.</p>	<p>Improprio ricorso alla procedura negoziata piuttosto che ad altra procedura di affidamento per favorire determinati operatori economici per gli appalti sopra soglia.</p>	<p>Chiara e puntuale esplicitazione nella determina a contrarre o atto equivalente delle motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alla procedura negoziata, anche per importi superiori alle soglie UE.</p>
	<p>Ricorso eccessivo e inappropriato alla procedura negoziata anche per esigenze che potrebbero essere assolte anche con i tempi delle gare aperte.</p>	<p>Previsione di specifici indicatori di anomalia individuati attraverso:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) analisi degli affidamenti con procedure negoziate, sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC. Ciò al fine di verificare da parte delle strutture e/o soggetti competenti (RUP + ufficio gare) se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi; 2) analisi delle procedure negoziate che fanno rilevare un numero di inviti ad operatori economici inferiore a 5; 3) analisi degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale

		risultano essere stati con maggiore frequenza invitati e/o aggiudicatari.
	Mancata rotazione dei soggetti chiamati a partecipare alle procedure e formulazione dei relativi inviti ad un numero inferiore di soggetti rispetto a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori economici a discapito di altri.	Verifica da parte dell'ente (Stazione Appaltante) circa la corretta attuazione del principio di rotazione degli inviti al fine di garantire la parità di trattamento degli operatori economici in termini di effettiva possibilità di partecipazione alle gare, verificando quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggior frequenza invitati o aggiudicatari. Aggiornamento tempestivo degli elenchi di O.E. costituiti presso la SA. interessati a partecipare alle procedure indette dalla S.A. Pubblicazione, all'esito delle procedure, dei nominativi degli operatori economici consultati dalla SA.

Codici di Comportamento

Tra le misure di prevenzione della corruzione, il codice di comportamento riveste un ruolo importante nella strategia delineata dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 rubricata *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*, costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e ad orientarle alla migliore cura dell’interesse pubblico, in una stretta connessione con i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.).

L’art. 1, co. 44, della L. n. 190 del 2012 ha sostituito l’art. 54 del D.lgs. n. 165 del 2001 rubricato *“Codice di comportamento”*, prevedendo, da un lato, un codice di comportamento generale, nazionale, valido per tutte le amministrazioni pubbliche e, dall’altro, un codice per ciascuna amministrazione, obbligatorio, che integra e specifica il predetto codice generale.

Il codice nazionale, emanato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, prevede i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta per i dipendenti pubblici e all’art. 1, co. 2 il codice rinvia al citato art. 54 del D.lgs. 165/2001 prevedendo che le disposizioni ivi contenute siano integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle

singole amministrazioni.

Al riguardo con decreto segretariale n.979 del 29 dicembre 2022 approvato il nuovo Codice di Comportamento che costituisce aggiornamento del precedente Codice in ragione delle modifiche introdotte dal nuovo testo dell'art.54 del D.lgs 165/2001 (adottato con D.S. 608/2021) .

Meccanismi di denuncia delle violazioni del codice di comportamento

Le presunte violazioni al Codice di Comportamento devono essere comunicate, per iscritto, al superiore gerarchico o funzionario responsabile di posizione organizzativa del servizio o ufficio di appartenenza il quale, entro 5 giorni dalla comunicazione, apre il procedimento disciplinare oppure valutata la competenza dell'ufficio procedimenti disciplinari rimette la pratica a quest'ultimo ovvero, qualora oltre a responsabilità disciplinare vi siano anche estremi di altre responsabilità (civile, penale, contabile, ecc.) trasmette la pratica all'Autorità competente.

Indicazione dell'ufficio competente ad emanare parere sulla applicazione del codice

La competenza ad emanare pareri sull'applicazione delle norme contenute nel Codice di Comportamento viene individuata in capo al responsabile della prevenzione della corruzione oppure al dirigente/ funzionario responsabile di posizione organizzativa preposto all'Ufficio Procedimenti Disciplinari oppure nel dirigente/funzionario responsabile di posizione organizzativa preposto alle risorse umane.

Formazione

Tra i principali adempimenti che la legge pone a carico delle amministrazioni pubbliche, con finalità di prevenzione e di repressione della corruzione, figura la previsione di attività formativa nei settori maggiormente esposti al rischio di corruzione.

Infatti, al fine di creare nell'amministrazione una cultura dell'anticorruzione e della trasparenza, punto di forza è la programmazione e l'attuazione di percorsi di formazione rivolti al personale, specie quello addetto alle aree a maggior rischio corruttivo, che attraverso l'illustrazione della strategia di risk management adottata, consenta la sua diffusione nell'organizzazione facilitandone l'attuazione.

In merito, nel confermare quanto già individuato nei precedenti piani formativi (tabella di seguito riportata),

Destinatari	Attività di formazione individuata
Tutto il personale	<ul style="list-style-type: none"> ⤴ Formazione sulla normativa di riferimento; ⤴ Formazione etica; ⤴ Formazione sul codice disciplinare e sul codice di comportamento aggiornati in coerenza alla nuova normativa; ⤴ Formazione sulle responsabilità disciplinari, penali, amministrative
Responsabile prevenzione della corruzione e struttura di supporto	<ul style="list-style-type: none"> ⤴ Formazione specialistica su normativa di riferimento, modalità di redazione, gestione e monitoraggio del Piano e modalità di effettuazione degli audit
Personale degli uffici a più elevato rischio corruzione	<ul style="list-style-type: none"> ⤴ Formazione specialistica sulla materia oggetto di rischio al fine di ridurre il rischio stesso, ad esempio, attraverso lo sviluppo di regolamenti/procedure su tali ambiti

si conferma che, risultando quest’Autorità tra le amministrazioni pubbliche ammesse alla frequenza gratuita dei corsi organizzati dalla SNA, nell’anno 2024 saranno frequentati specifici corsi di formazione sull’anticorruzione.

Programma triennale della trasparenza e dell’integrità

Come previsto dall’art. 10 comma 1 del D.lgs n. 33/2013, il Piano di prevenzione della corruzione prevede espressamente la Sezione Trasparenza nella quale l’Amministrazione esplicita gli obiettivi strategici in materia di trasparenza e individua le responsabilità e le competenze riguardo alla trasmissione e alla pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati richiesti dalla normativa.

La sezione è impostata come un atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire l’individuazione/l’elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati al fine di consentire il controllo da parte degli utenti sullo svolgimento efficiente ed efficace dell’attività amministrativa posta in essere.

Il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità è, pertanto, il documento che descrive gli impegni che l’Amministrazione assume per dare concretezza alla disciplina sulla trasparenza e sull’integrità, inserendoli in uno schema temporale di realizzazione e dandone atto all’opinione pubblica attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

Il Programma raccoglie una serie di dati concernenti l’organizzazione, informazioni correlate al ciclo della performance ed altre riferite alla gestione delle risorse. Inoltre,

esso descrive una serie di azioni che l'Amministrazione intende portare avanti per accrescere ulteriormente il livello di trasparenza e per rafforzare lo stretto legame che esiste tra gli obblighi di trasparenza ed il perseguimento degli obiettivi di legalità, di etica pubblica e di sviluppo della cultura dell'integrità. Tutto questo nell'ottica del miglioramento continuo che ogni amministrazione pubblica deve perseguire nella gestione delle risorse che utilizza e dei servizi che produce.

Azioni programmate nel triennio

Con l'obiettivo di promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività dell'Autorità, anche nel corso del 2024 continueranno le azioni finalizzate a superare la percezione della "trasparenza" quale formale adempimento di legge da parte dei dirigenti/funzionari preposti.

Tali azioni saranno finalizzate a migliorare l'intero "ciclo della trasparenza" attraverso l'introduzione e il rafforzamento di previsioni che attribuiscono ai singoli dirigenti/funzionari responsabili degli uffici l'obbligo di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare (art. 43, comma 3 D.lgs. 33/2013) e di vigilare sulla regolare attuazione dell'accesso civico (art. 43, comma 4 D.lgs. 33/2013), permettendo così di rafforzare il ruolo del R.P.C.T. nell'attività di controllo (art. 43, comma 1, secondo periodo D.lgs. 33/2013).

Sempre nell'ottica di garanzia della qualità delle informazioni, si proseguirà nelle azioni di implementazione e utilizzo del sistema basato sull'open data in modo da assicurare la fruibilità delle informazioni e la riutilizzabilità delle stesse conformemente alle previsioni del D.lgs. 33/2013.

Particolare attenzione sarà anche riservata alle forme di partecipazione e all'accesso civico generalizzato. La principale novità introdotta dal D.lgs. n. 97 del 2016 in materia di trasparenza riguarda infatti il nuovo diritto di accesso civico generalizzato a dati e documenti non oggetto di pubblicazione obbligatoria delineato nel novellato art. 5, co. 2, del D.lgs. 33/2013.

Sito web

Tutta l'attività dell'Autorità è aperta e disponibile sul sito web della stessa anche per garantire un controllo pubblico sull'operato. I cittadini possono accedere a tutte le informazioni necessarie a conoscere il funzionamento e le scelte dell'amministrazione.

Il sito web - quale canale privilegiato di contatto e comunicazione con i diversi stakeholder - rappresenta lo strumento primario per attuare le strategie di comunicazione e trasparenza dell'Autorità. Lo stesso si muove su tre direttrici principali:

- la trasparenza, cioè la diffusione di tutto ciò che riguarda l'organizzazione, le regole e i compiti istituzionali dell'Amministrazione;
- la comunicazione, cioè la pubblicazione del flusso di notizie ed eventi che segnano l'attività dell'Ente;
- il servizio, cioè la strutturazione di un contesto in cui le diverse tipologie di utenti identifichino con immediatezza il set di servizi, informativi e non, che l'amministrazione offre.

Le iniziative di comunicazione della trasparenza

Come sottolineato nel Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) 2019 uno dei principali obiettivi

perseguiti dal legislatore è quello di tutelare i diritti dei cittadini e attivare forme di controllo sociale sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Il D.lgs. 33/2013 (art. 1 co. 2), all'art. 1 comma 2 sancisce che essa è *“condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di un'amministrazione aperta al servizio del cittadino”*. In tale ottica, si conferma l'impegno dell'Amministrazione a sviluppare nuove modalità di comunicazione che portino a coinvolgere i portatori di interesse non soltanto nelle fasi di sviluppo delle linee programmatiche ma anche in quelle della rendicontazione dei risultati della gestione. Ciò allo scopo di perseguire, nell'ottica del miglioramento continuo delle proprie performance, più elevati standard di qualità dei servizi.

Le iniziative di comunicazione della trasparenza saranno rafforzate a mezzo di:

- creazione di forme di ascolto diretto e online tramite l'Ufficio relazioni con il pubblico;

- forme di comunicazione e informazione diretta ai cittadini (opuscoli, schede pratiche, ecc.);
- organizzazione di “Giornate della trasparenza”, momenti di ascolto e coinvolgimento diretto degli stakeholders al fine di favorire la partecipazione e la diffusione di buone pratiche all’interno dell’amministrazione.

Nella prospettiva di migliorare le misure adottate per incrementare i propri livelli di trasparenza e per innalzare il livello di soddisfazione e di consenso sulle attività realizzate, l'Autorità di Bacino valuterà la possibilità di attivare una finestra di dialogo tra cittadini e amministrazione con la previsione di un servizio di gestione delle segnalazioni che consenta all’utenza di accedere al sito Internet ove sarà creata apposita sezione dedicata alla ricezione diretta di istanze, suggerimenti, osservazioni che verranno poi analizzate ed istruite in tempo reale.

Modalità di pubblicazione dei dati

L'Autorità di Bacino pubblica i dati e i documenti in adesione a quanto stabilito dal dettato normativo nonché circolari/delibere esplicative prodotte sull'argomento.

Le informazioni pubblicate offrono ai visitatori del sito caratteristiche di qualità individuabili nell’accertata utilità, nella semplificazione dell’interazione con l’utenza, nella trasparenza dell’azione amministrativa, nella facile reperibilità e fruibilità dei contenuti oltre che nel costante aggiornamento degli stessi.

La Sezione "Amministrazione trasparente" è suddivisa in macroaree denominate ed elencate secondo quanto previsto dal D.lgs 33/2013.

Procedimento di elaborazione e adozione del Programma

Obiettivi strategici in materia di trasparenza

Si riportano, di seguito, i principali obiettivi strategici individuati in materia di trasparenza (confermando quanto già indicato nel precedente Piano in quanto coerente con gli obiettivi strategici fissati).

- Ultimare il progetto di revisione dei contenuti informativi tale da favorire la massima coerenza e riconoscibilità di tutte le informazioni implementando progressivamente i contenuti minimi previsti dal D.Lgs. n. 33/2013;
- adottare misure organizzative, ai sensi dell'art. 9 ("Documenti informatici, dati di tipo aperto e inclusione digitale") del Decreto Legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito in Legge 17 dicembre 2012 n. 221, al fine di garantire in concreto l'esercizio della facoltà di accesso telematico e il riutilizzo dei dati pubblicati, compreso il catalogo degli stessi e dei metadati;
- eliminare le informazioni superate o non più significative ed in ogni caso identificare i periodi di tempo entro i quali mantenere i dati online ed i relativi trasferimenti nella sezione di Archivio, conformemente alle esplicite prescrizioni del D.Lgs. n. 33/2013.

Collegamenti con il piano della performance

La trasparenza dei dati e degli atti amministrativi prevista dal decreto legislativo n. 33/2013 rappresenta lo standard di qualità necessario per un effettivo controllo sociale, ma anche un fattore determinante collegato alla performance dei singoli uffici e servizi comunali.

In particolare, la pubblicità totale dei dati relativi all'organizzazione, ai servizi, ai procedimenti e ai singoli provvedimenti amministrativi consente alla cittadinanza di esercitare quel controllo diffuso e quello stimolo utile al perseguimento di un miglioramento continuo dei servizi pubblici comunali e dell'attività amministrativa nel suo complesso.

A tal fine il presente Piano ed i relativi adempimenti divengono parte integrante e sostanziale del ciclo della performance nonché oggetto di rilevazione e misurazione nei modi e nelle forme previste dallo stesso e dalle altre attività di rilevazione di efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa.

Indicazione del responsabile della trasparenza e degli uffici coinvolti per l'individuazione dei contenuti del programma

Il responsabile della trasparenza, come previsto dall'art. 43, c. 1, del d.lgs. n. 33/2013, coincide con il Responsabile per la prevenzione della corruzione, di cui all'art. 1, c. 7, della legge n. 190/2012: dott. Sergio Lubrano Lavadera.

In considerazione della trasversalità del presente programma ed al fine del garantire il massimo coinvolgimento del personale dipendente per la predisposizione dello stesso sono state coinvolte tutte le strutture organizzative dell'Autorità di Bacino.

Modalità di coinvolgimento degli stakeholder e i risultati di tale coinvolgimento

L'Autorità di Bacino coinvolge i diversi portatori di interesse attraverso confronti diretti periodici con i cittadini, con le associazioni e con le organizzazioni presenti sul territorio.

Processo di attuazione del programma.

Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.

Il programma è pubblicato all'interno della apposita sezione "Amministrazione trasparente".

L'Autorità di bacino assicura la qualità delle informazioni riportate nel sito istituzionale nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità.

Per garantire la celerità delle pubblicazioni dei dati e documenti si prediligerà l'utilizzo del formato PDF aperto.

Non devono essere pubblicati:

- i dati personali non pertinenti, compreso i dati previsti dall'art. 26 comma 4 del D.Lgs. 33/20013 (dati da cui sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute o alla situazione di disagio economico – sociale);
- i dati sensibili o giudiziari che non siano indispensabili rispetto alle specifiche finalità della pubblicazione;

- le notizie di infermità, impedimenti personali o familiari che causino l'astensione dal lavoro del dipendente pubblico;
- le componenti della valutazione o le altre notizie concernenti il rapporto di lavoro tra il dipendente e l'amministrazione che possano rilevare taluna delle informazioni di cui all'art. 4, comma 1 lett. d) del DLgs. 196/2003 (dati sensibili: dati personali idonei a rivelare l'origine razziale ed etnica le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni, organizzazione a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale).

I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria:

- sono pubblicati sul sito istituzionale tempestivamente, ad eccezione di quelli per i quali la normativa prevede un termine perentorio e per i quali si richiede apposita pubblicazione per garantire l'aggiornamento dei dati;
- sono pubblicati per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quelli da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, ad eccezione di quelli per i quali la normativa vigente prevede un termine diverso oppure per i quali l'efficacia si prolunghi oltre i cinque anni, così come indicato nella colonna "Periodo di pubblicazione dati sul sito" della Tabella allegata.

La "**Tabella sugli obblighi di pubblicazione**" (Allegato) illustra le modalità con le quali l'Autorità di bacino dà attuazione agli obiettivi di trasparenza di breve, medio e lungo periodo. Per ogni elemento viene specificato il termine entro il quale l'onere sarà soddisfatto e l'Ufficio responsabile per la formazione del dato. Detta Tabella è stata aggiornata alle indicazioni rese dall'ANAC con Delibera 601 del 19 dicembre 2023 - Modificazione ed integrazione della Delibera n. 264 del 20 giugno 2023 "Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33".

Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attenzione degli obblighi di trasparenza a supporto dell'attività di controllo dell'adempimento da parte del responsabile della trasparenza

Il responsabile della trasparenza verifica periodicamente che sia stata data attuazione al presente Programma, segnalando all'Amministrazione, anche in qualità di Responsabile per la prevenzione della corruzione, eventuali significativi scostamenti (in particolare i casi di grave ritardo o addirittura di mancato adempimento degli obblighi di pubblicazione).

Rimangono ferme le competenze dei singoli Dirigenti e/o funzionari responsabili dei Servizi, Uffici e dei procedimenti all'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalle normative vigenti.

L'inadempimento degli obblighi previsti dalla normativa costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei Dirigenti e/o funzionari responsabili dei Servizi, Uffici e dei procedimenti.

Il soggetto responsabile non risponde dell'inadempimento se dimostra, per iscritto, al Responsabile della trasparenza, che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

Le attività di ricognizione e controllo sui processi di sviluppo e attuazione dell'obiettivo strategico in materia di trasparenza e anticorruzione sono svolte dall'Organismo indipendente di valutazione (O.I.V.).

Le sanzioni per le violazioni degli adempimenti in merito alla trasparenza sono quelle previste dal D.lgs. n. 33/2013, fatte salve sanzioni diverse.

Sezione speciale - La trasparenza dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 36/2023

La disciplina che dispone sugli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture si rinviene oggi all'art. 37 del d.lgs. 33/2013 e nel nuovo Codice dei contratti di cui al d.lgs. n. 36/2023 che ha acquistato efficacia dal 1° luglio 2023 (art. 229, co. 2).

In particolare, sulla trasparenza dei contratti pubblici il nuovo Codice ha previsto:

- che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla **Banca dati nazionale dei contratti pubblici** (BDNCP) presso l'ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (art. 28);
- che spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP, secondo le disposizioni di cui al d.lgs. 33/2013;
- la sostituzione, ad opera dell'art. 224, co. 4 del Codice, dell'art. 37 del d.lgs. 33/2013 rubricato *“Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture”* con il seguente:

“1. Fermo restando quanto previsto dall’articolo 9-bis e fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall’articolo 28 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78.

2. Ai sensi dell’articolo 9-bis, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si intendono assolti attraverso l’invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l’ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell’articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori.”

- che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art. 29 del d.lgs. 50/2016 recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza (cfr. Allegato 9 al PNA 2022) continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023;
- che l'art. 28, co. 3 individua i dati minimi oggetto di pubblicazione e che in ragione di tale norma è stata disposta l'abrogazione, con decorrenza dal 1°luglio 2023, dell'art. 1, co. 32 della legge n. 190/2012.

A completamento del quadro normativo descritto occorre richiamare i provvedimenti dell'Autorità che hanno precisato gli obblighi di pubblicazione e le modalità di attuazione degli stessi a decorrere dal 1° gennaio 2024:

- la deliberazione ANAC n. 261 del 20 giugno 2023 recante “Adozione del provvedimento di cui all’articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante «Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l’integrazione con i servizi abilitanti l’ecosistema di approvvigionamento digitale”. La delibera – come riporta il titolo - individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche;

- la deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 e ss.mm.ii. recante “Adozione del provvedimento di cui all’articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e relativo allegato 1). La delibera – come riporta il titolo - individua gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell’articolo 37 del decreto trasparenza e dell’articolo 28 del Codice.

In particolare, nella deliberazione n. 264/2023 l’Autorità ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

- con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell’articolo 9-bis del d.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell’articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023;

- con l’inserimento sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all’intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell’ente concedente ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall’avvio all’esecuzione;

- con la pubblicazione in “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP,

come elencati nell'Allegato 1) della delibera n. ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti.

Relativamente al regime di trasparenza da applicare, alla luce delle disposizioni vigenti richiamate, delle abrogazioni disposte dal Codice, dell'efficacia differita prevista per alcune disposizioni, l'ANAC, nella citata Delibera 605/2023 ha chiarito che la trasparenza dei contratti pubblici è materia governata da norme differenziate, che determinano distinti regimi di pubblicazione dei dati e che possono essere ripartiti nelle seguenti fattispecie:

- a) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023.
- b) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023.
- c) Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024.

In particolare:

a) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023

Per queste fattispecie, disciplinate dal d.lgs. 50/2016 o dal d.lgs. 36/2023, la pubblicazione di dati, documenti e informazioni in AT, sottosezione "Bandi di gara e contratti", avviene secondo le indicazioni ANAC di cui all'Allegato 9) al PNA 2022.

Ciò in considerazione del fatto che il nuovo Codice prevede che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art. 29 del vecchio Codice continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023 (art. 225, co. 1 e 2 d.lgs. 36/2023).

Rimane ferma anche la pubblicazione tempestiva, quindi per ogni procedura di gara, dei dati elencati all'art. 1, co. 32 della legge 190/2012, con esclusione invece delle tabelle riassuntive in formato digitale standard aperto e della comunicazione ad ANAC dell'avvenuta pubblicazione dei dati e della URL.

Si ribadisce, da ultimo, che i dati da pubblicare devono riferirsi a ciascuna procedura contrattuale in modo da avere una rappresentazione sequenziale di ognuna di esse, dai primi atti alla fase di esecuzione.

b) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023

Per queste ipotesi, l’Autorità ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023, d’intesa con il MIT, un comunicato relativo all’avvio del processo di digitalizzazione e a cui si rinvia anche per i profili attinenti all’assolvimento degli obblighi di trasparenza.

c) Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024.

Gli obblighi di pubblicazione sono assolti secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ss. e dai relativi regolamenti attuativi di ANAC. In particolare, le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP e le modalità di assolvimento di tale obbligo sono stati descritti da ANAC, come sopra precisato, nella delibera n. 261 del 20 giugno 2023. Nell’Allegato 1) della già citata delibera n. 264 del 20 giugno 2023 e successivi aggiornamenti, sono stati invece precisati i dati, i documenti, le informazioni la cui pubblicazione va comunque assicurata nella sezione “Amministrazione trasparente”.

La trasparenza applicabile nel periodo transitorio e a regime

<i>Fattispecie</i>	<i>Pubblicità trasparenza</i>
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023	Pubblicazione nella “Sezione Amministrazione trasparente” sottosezione “Bandi di gara e contratti”, secondo le indicazioni ANAC di cui all’All. 9) al PNA 2022.
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1°luglio 2023 ma	Assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni di cui al comunicato sull’avvio del processo di digitalizzazione che ANAC, d’intesa con il MIT, ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023.

non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023	
Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024	Pubblicazione mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in AT secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ssgg e dalle delibere ANAC nn. n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.

Vale precisare che nel PNA 2022 ANAC aveva già affrontato il tema della trasparenza in materia di contratti pubblici del PNRR. A tal proposito, alla luce di quanto già sopra indicato, resta naturalmente ferma la disciplina speciale dettata dal MEF per i dati sui contratti PNRR per quanto concerne la trasmissione al sistema informativo “ReGIS” descritta nella parte Speciale del PNA 2022⁹, come aggiornata dalle Linee guida¹⁰ e Circolari¹¹ successivamente adottate dal MEF (*l. n. 190/2012; d.lgs. n. 33/2013; d.lgs. n. 50/2016; allegato 9) al PNA 2022; d.lgs. n. 36/2023; deliberazioni ANAC n.ri 261 e 264 del 20 giugno 2023*).

Altre azioni

Rotazione incarichi.

L'Autorità di Bacino assicura la rotazione dei dirigenti e dei funzionari addetti alle aree a più elevato rischio di corruzione.

L'applicazione della misura della rotazione ordinaria deve misurarsi col vincolo oggettivo delle ridotte dimensioni dell'ente e del numero limitato di risorse umane operante al suo interno. In particolare, si evidenzia che come chiarito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) nel “Piano nazionale Anticorruzione 2016” (approvato con Delibera della medesima Autorità n. 831 del 3 agosto 2016) – la rotazione va, in ogni caso, *“correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare*

riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico". Il meccanismo della rotazione degli incarichi, pertanto, deve tener conto, prioritariamente, delle esigenze organizzative e funzionali dell'amministrazione al fine di garantire il buon andamento dell'azione amministrativa senza determinare inefficienze e malfunzionamenti; qualora, pertanto, sussistano ragioni oggettive che impediscano di attivare la rotazione degli incarichi perchè non funzionale ad assicurare la necessaria continuità amministrativa le amministrazioni sono tenute a operare scelte organizzative nonché ad adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi.

Quale misura alternativa alla rotazione, in applicazione di quanto previsto dal PNA 2019, si prevede che la responsabilità dei procedimenti ricadenti nelle aree di rischio sia assegnata, ove possibile, a un soggetto diverso dal responsabile del servizio cui compete l'adozione del provvedimento finale.

Per ciò che concerne le figure dirigenziali, l'ulteriore revisione dell'organizzazione dell'ente, ne ha di fatto garantito la rotazione. Si rileva, peraltro, che l'esiguità del numero di figure dirigenziali in organico (n.7 unità a fronte di n.17 posti in dotazione organica) rende difficoltosa l'alternanza di ruoli e di responsabilità, tanto più in un contesto in cui l'elevata specializzazione può rappresentare un elemento di forza nell'ambito della struttura organizzativa dell'Amministrazione e in cui la salvaguardia di condizioni di efficienza della gestione costituisce obiettivo prioritario e necessitato.

In ogni caso, all'esito delle procedure assunzionali autorizzate sarà avviata, ove possibile in termini di efficacia, economicità ed efficienza dell'azione amministrativa, la rotazione degli incarichi.

Indicazione delle disposizioni relative al ricorso all'arbitrato con modalità che ne assicurino la pubblicità e la rotazione.

L'Amministrazione si impegna a limitare, laddove possibile, il ricorso all'arbitrato, nel rispetto dei principi di pubblicità e rotazione definiti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

In ogni caso, nel sito istituzionale dell'Autorità di Bacino sarà data immediata pubblicità della persona nominata arbitro delle eventuali controversie in cui sia parte l'amministrazione stessa.

Le inconferibilità ed incompatibilità di incarichi e la prevenzione del fenomeno della

corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici.

Con riferimento alle inconferibilità ed incompatibilità, si segnala la deliberazione ANAC n. 1201 del 18 dicembre 2019, recante: *“Indicazioni per l’applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione – art. 3 d.lgs. n. 39/2013 e art. 35-bis d.lgs. n. 165/2001”*, la quale fornisce importanti chiarimenti sull’applicazione sia delle disposizioni di cui all’art. 3 del D.lgs. n. 39/2013, sia sulle disposizioni di cui all’art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001.

Effetti dell’inconferibilità

Quanto agli effetti delle due disposizioni normative in esame, la deliberazione chiarisce che:

- le inconferibilità dell’art. 3 del d.lgs. n. 39/2013 riguardano tutti i tipi di incarico dirigenziale;
- i divieti dell’art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 riguardano mansioni specifiche, indipendentemente dal fatto che esse attengano ad un incarico dirigenziale o meno.

Durata dell’inconferibilità

Quanto alla durata delle due disposizioni normative in esame la deliberazione chiarisce che:

- l’art. 3 del d.lgs. n. 39/2013 prevede espressamente una differente durata a seconda della pena irrogata e della tipologia di sanzione accessoria interdittiva eventualmente comminata indicando quindi un limite temporale;
- l’art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001, estende la sua applicazione sine die, oltre lo spazio temporale di inconferibilità, fino a che non sia intervenuta, per il medesimo reato, una sentenza di assoluzione anche non definitiva, che abbia fatto venir meno la situazione impeditiva.

Alla luce di quanto sopra evidenziato quindi, il dipendente che sia stato condannato, incorre nei divieti di cui all’art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001, anche laddove sia cessata la causa di inconferibilità ai sensi dell’art. 3 del d.lgs. n. 39/2013, fino a quando non sia pronunciata per il medesimo reato sentenza anche non definitiva di proscioglimento.

Effetti sull’inconferibilità di una sentenza di riabilitazione

La sentenza di riabilitazione costituisce causa di estinzione anticipata anche dei divieti di cui all'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001, ciò al fine di superare la contraddizione tra il regime di inconferibilità di cui al citato art. 3 del d.lgs. n. 39/2013 e il regime di "divieti" che non prevede un termine di durata ancorato al periodo di reclusione inflitto dal giudice penale.

Natura dell'inconferibilità

Con riferimento alla natura dell'inconferibilità ex art. 3, d.lgs. 39/2013 e art. 35-bis, d.lgs. n. 165/2001, più che di misura sanzionatoria, si tratta di una condizione soggettiva in cui viene a trovarsi colui che è stato condannato, anche se con condanna non passata in giudicato, già riconosciuta dal legislatore nell'esercizio della sua discrezionalità, senza che sia rimesso alcun margine di apprezzamento all'amministrazione.

Retroattività dell'inconferibilità

La circostanza che la condanna sia stata pronunciata prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 39/2013 o dell'introduzione dell'art. 35-bis all'interno del d.lgs. n. 165/2001, non rileva ai fini dell'applicazione della disciplina dell'inconferibilità. Difatti, l'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013 si applica anche ad *"...un incarico dirigenziale conferito prima del 4 maggio 2013, [...] tale preclusione rappresentando non un effetto penale o una sanzione accessoria alla condanna, bensì un effetto di natura amministrativa che, in applicazione della disciplina generale dettata dall'art. 11 delle preleggi sull'efficacia della legge nel tempo, regola naturaliter le procedure amministrative che si dispieghino in un arco di tempo successivo (Cons. St., sez. V, 6 febbraio 2013, n. 695 [...])"* (orientamento n. 71/2014 e delibera n. 166/2015).

Rilevanza della sospensione condizionale della pena ex art. 166 c.p., ai fini dell'inconferibilità

Non rileva ai fini dell'inconferibilità di incarichi in caso di condanna, anche non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013 e dell'art. 35 bis d.lgs. n. 165/2001, la concessione della sospensione condizionale della pena ai sensi dell'art. 166 c.p. in occasione della sentenza di condanna, ciò in considerazione della natura di strumento di prevenzione della

corruzione e di garanzia dell'imparzialità dell'amministrazione di entrambe le disposizioni indicate.

Applicazione dell'inconferibilità anche alle ipotesi di reato tentato

La fattispecie di inconferibilità di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013 e all'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001, in considerazione del generale riferimento del testo della norma "alla condanna per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale", pur in assenza della specificazione in ordine a fattispecie consumata piuttosto che a quella tentata, deve essere considerato comprensivo di entrambe le fattispecie di reato.

In tal senso, si evidenzia che in un suo recente parere, il Consiglio di Stato ha affermato che, a tutela dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa, pur in assenza di norme specifiche, il dipendente pubblico deve essere sospeso dal servizio anche in caso di tentato abuso d'ufficio. Non è possibile, infatti secondo i giudici la riammissione in servizio poiché, pur mancando norme chiare, in tali casi il "disvalore" della condotta tenuta dal dipendente per l'immagine della pubblica amministrazione è la medesima del compimento effettivo del reato (Consiglio di Stato, parere n. 379 del 15 febbraio 2022).

Estensione dell'ambito di applicazione dell'inconferibilità anche alle condanne pecuniarie comminate con decreto penale di condanna

La necessità di prevenire in maniera capillare l'insorgere di fenomeni corruttivi e di abuso della funzione pubblica all'interno delle pubbliche amministrazioni e dei soggetti presi in considerazione dal d.lgs. n. 39/2013 e dal d.lgs. n. 165/2001, comporta che il riferimento testuale al provvedimento della sentenza contenuto nella norma di cui all'art. 3 e all'art. 35-bis, debba ritenersi comprensivo anche delle ipotesi in cui la condanna sia contenuta in un decreto penale.

Nel caso di condanna con decreto penale, non essendo applicabile la pena accessoria dell'interdizione dai pubblici uffici, il periodo di inconferibilità, ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013, può essere determinato facendo esclusivo riferimento al periodo di detenzione commutato in pena pecuniaria.

Individuazione del momento dal quale far decorrere il periodo di inconferibilità di cui

all'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013

Il momento dal quale far decorrere il periodo dell'inconferibilità di cui all'art. 3 del d.lgs. n.

39/2013, va individuato nel primo atto certo in cui l'amministrazione manifesta la propria

conoscenza in ordine alla situazione di inconferibilità che potrebbe sussistere in relazione

al dipendente raggiunto da condanna penale.

Divieto di Pantouflage

Il pantouflage, ovvero l'incompatibilità successiva alla cessazione del rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione, è stato introdotto nel nostro ordinamento dalla Legge 190/2012 che, modificando l'art. 53 del D.lgs. 165/2001, al comma 16-ter ha disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Nel citato PNA 2022 è evidenziato che, relativamente all'ambito soggettivo, *“in coerenza con la finalità dell'istituto in argomento quale presidio anticorruzione, nella nozione di dipendenti della pubblica amministrazione sono da ricomprendersi anche i titolari di uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013. Sono, infatti, assimilati ai dipendenti della PA anche i soggetti titolari di uno degli incarichi previsti dal d.lgs. n. 39/2013 espressamente indicati all'art. 1, ovvero gli incarichi amministrativi di vertice, gli incarichi dirigenziali interni e esterni, gli incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico”*. E ancora, *“con riferimento ai soggetti che le amministrazioni reclutano al fine di dare attuazione ai progetti del PNRR il legislatore ha escluso espressamente dal divieto di pantouflage gli incarichi non dirigenziali attribuiti con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione per i quali non trovano applicazione i divieti previsti dall'art. 53, co.16-ter, del d.lgs. n. 165/2001. L'esclusione non riguarda invece gli incarichi dirigenziali”*.

Relativamente, altresì, alla determinazione dei criteri per l'individuazione, ai fini del divieto di pantouflage, degli atti e comportamenti adottati nell'ambito di procedimenti

implicanti l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali nonché dei soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione, il predetto PNA 2022 rinvia ad apposite Linee Guida, allo stato in fase di elaborazione.

In merito alla "attività lavorativa o professionale" svolta dal dipendente che ha cessato il proprio rapporto lavorativo "pubblicistico" presso un soggetto privato destinatario dell'attività della pubblica amministrazione l'ANAC chiarisce che detta attività lavorativa debba essere estesa a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale con i soggetti privati e quindi a:

- rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- incarichi o consulenze a favore dei soggetti privati.

Sono, invece, esclusi dal pantouflage gli incarichi di natura occasionale, privi, cioè, del carattere della stabilità: l'occasionalità dell'incarico, infatti, fa venire meno anche il carattere di "attività professionale" richiesto dalla norma, che si caratterizza per l'esercizio abituale di un'attività autonomamente organizzata.

A tal fine sono adottate le seguenti misure:

- inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale, che prevedono specificamente il divieto di pantouflage;
- previsione di una dichiarazione da sottoscrivere entro un determinato termine ritenuto idoneo dall'amministrazione (ad esempio nei tre anni precedenti alla cessazione dal servizio o dall'incarico), con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- previsione della misura di comunicazione obbligatoria, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, dell'eventuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro.
- in caso di soggetti esterni con i quali l'amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013 previsione di una dichiarazione da rendere una tantum o all'inizio dell'incarico, con cui l'interessato si impegna al rispetto del divieto di pantouflage;
- previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, per quanto di conoscenza, in conformità a quanto

- previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016;
- inserimento nei bandi di gara, nonché negli atti di autorizzazione e concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere a enti privati, come pure nelle Convenzioni comunque stipulati dall'Amministrazione di un richiamo esplicito alle sanzioni cui incorrono i soggetti per i quali emerga il mancato rispetto dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001;
 - inserimento di apposite clausole nel patto di integrità sottoscritto dai partecipanti alle gare, ai sensi dell'art. 1, co. 17, della l. n. 190/2012.

Gli uffici competenti per materia, quali Settore Gestione Giuridica del Personale e Settore gare e Contratti dovranno rispettivamente:

- inserire all'interno dei contratti di assunzione del personale specifiche clausole anti-pantouflage;
- acquisiscono, da parte di soggetti che rivestono qualifiche potenzialmente idonee all'intestazione o all'esercizio di poteri autoritativi e negoziali, la dichiarazione di impegno a rispettare il divieto di pantouflage.

Condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione. Controlli ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici.

Ai fini dell'applicazione degli artt. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001 l'Autorità di Bacino, per il tramite del dirigente responsabile, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intenda conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- a) all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- b) all'atto del conferimento degli incarichi amministrativi di vertice o dirigenziali/funzionario responsabile di posizione organizzativa o di direttore generale;
- c) all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35-bis del D.Lgs. 165/2001;
- d) immediatamente, con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. n. 39/2013. A carico di coloro che hanno conferito incarichi dichiarati nulli dovranno essere applicate le sanzioni di cui all'art. 18 dello stesso D.Lgs.

Qualora all'esito della verifica risultino a carico del personale interessato dei precedenti penali per i delitti sopra indicati, l'amministrazione:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione;
- applica le misure previste dall'art. 3 del D.Lgs.: n. 39/2013;
- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

Qualora la situazione di inconferibilità si espliciti nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione effettuerà la contestazione nei confronti dell'interessato, il quale dovrà essere rimosso dall'incarico o assegnato ad altro ufficio.

Adozione di misure per la tutela del whistleblower.

La legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" all'art. 1 modifica l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti. Essa interviene su uno specifico profilo relativo al cd. whistleblowing, espressione che indica la segnalazione di attività illecite nell'amministrazione pubblica o in aziende private, da parte del dipendente che ne venga a conoscenza.

Il profilo su cui il disegno di legge interviene è la protezione del dipendente che segnali illeciti, rispetto a misure discriminatorie o comunque penalizzanti, entro il rapporto di lavoro, pubblico o privato. Tale protezione è già prevista da numerosi atti internazionali, come la Convenzione ONU contro la corruzione del 2003 (art. 33) ratificata dall'Italia con la legge n. 116 del 2009 e la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla corruzione (art. 9) ratificata con legge n. 112 del 2012.

Nell'ordinamento italiano, la legge n. 190 del 2012 (recante Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) ha introdotto - in relazione alla sola pubblica amministrazione - una prima generale disciplina sulla protezione del dipendente che segnala illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo ruolo di dipendente pubblico introducendo l'art. 54-bis nel Testo unico in materia di pubblico impiego (decreto legislativo n. 165 del 2001).

L'Autorità nazionale anticorruzione, all'esito di una consultazione pubblica conclusasi nel marzo 2015, ha emanato (Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 14 maggio 2015) specifiche Linee guida per le pubbliche amministrazioni in merito ai modelli da adottare per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti. Lo stesso Piano Nazionale prevede che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare i necessari accorgimenti tecnici affinché trovi attuazione la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di cui all'art. 54 bis del D.lgs. n. 165 del 2001.

L'adozione delle iniziative necessarie deve essere prevista nell'ambito del P.T.P.C.T. come intervento da realizzare con tempestività.

Su un piano più generale, obblighi di segnalazione di reati da parte del pubblico ufficiale che ne sia venuto a conoscenza nell'esercizio o a causa delle sue funzioni sono previsti dall'art. 361 del codice penale: l'omissione o il ritardo di denuncia all'autorità giudiziaria, o ad un'altra autorità che a quella abbia obbligo di riferirne, comporta la pena della multa da 30 a 516 euro; la pena è invece la reclusione fino ad un anno, se il colpevole è un ufficiale o un agente di polizia giudiziaria che ha avuto comunque notizia di un reato del quale doveva fare rapporto.

L'articolo 1 della legge, quindi, sostituisce l'articolo 54-bis del Testo unico del pubblico impiego prevedendo, anzitutto, che colui il quale - in buona fede e nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione - segnali al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente o all'Autorità nazionale anticorruzione ovvero denunci all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non possa essere - per motivi collegati alla segnalazione - soggetto a sanzioni, licenziato o sottoposto a misure organizzative che abbiano effetto negativo di sorta sulle condizioni di lavoro.

L'ambito della segnalazione - comunque sottratta al diritto d'accesso agli atti previsto dalla legge n. 241 del 1990 - risulta il medesimo rispetto a quello di cui al vigente articolo 54-bis riferendosi a *"condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza"* il dipendente pubblico.

L'adozione eventuale delle misure discriminatorie va comunicata dall'interessato o dai sindacati più rappresentativi all'Autorità nazionale anticorruzione (A.N.A.C.), la quale a sua volta ne dà comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica e agli altri organismi di garanzia, per le determinazioni di competenza.

Rispetto al previgente articolo 54-bis, la disciplina si applicherebbe alle segnalazioni fatte dal dipendente pubblico in buona fede, ritenendosi tali quelle circostanziate mosse *“nella ragionevole convinzione, fondata su elementi di fatto”*, che la condotta illecita si sia verificata. La buona fede è comunque esclusa ove il dipendente abbia agito con colpa grave.

Viene sancito il divieto di rivelare l'identità del segnalante l'illecito, oltre che nel procedimento disciplinare, anche in quello penale e contabile. Nel procedimento penale, la segretezza dell'identità è coperta in relazione e nei limiti del segreto degli atti d'indagine di cui all'articolo 329 del Codice di procedura penale. Nel processo contabile, l'identità non può essere rivelata fino alla fine della fase istruttoria. Nel procedimento disciplinare rimane confermato che l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso (sempre che la contestazione disciplinare sia basata su elementi diversi da quelli su cui si basa la segnalazione); tuttavia, se la contestazione disciplinare sia fondata (anche solo parzialmente) sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata dietro consenso del segnalante, diversamente rimanendo inutilizzabile la segnalazione, ai fini del procedimento disciplinare. La scelta di fondo è, ad ogni modo, l'esclusione di segnalazioni in forma anonima. È confermato che la riservatezza della segnalazione importa la sua sottrazione all'accesso amministrativo quale disciplinato dalla legge n. 241 del 1990.

A tutela dell'istituto sono introdotti meccanismi sanzionatori:

- qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'A.N.A.C., l'adozione di misure discriminatorie da parte dell'ente, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'A.N.A.C. applica al responsabile che abbia adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria, da 5.000 a 30.000 euro.
- qualora venga accertata l'assenza ovvero la adozione di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni non conformi alla garanzia di riservatezza del segnalante, l'A.N.A.C. applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 20.000 euro.
- qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

Le nuove disposizioni, poi, non si applicano alle segnalazioni che costituiscano reati di calunnia o diffamazione o comunque reati commessi con la denuncia, accertati anche

solo da sentenza di condanna in primo grado.

A partire dall'8 febbraio 2018 l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha reso operativa l'applicazione informatica "Whistleblower" per l'acquisizione e la gestione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente, delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti come definiti nella nuova versione dell'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001.

L'applicazione attua e concretizza l'obbligo introdotto dalla Legge 167/2017 sul Whistleblowing di garantire al segnalante il massimo livello di riservatezza in quanto consente di segregare l'identità del segnalante, grazie all'utilizzo di un codice identificativo univoco generato dal sistema, che potrà dialogare con l'ANAC in maniera spersonalizzata tramite la piattaforma informatica.

Per accedere all'applicazione Whistleblower che permetterà di effettuare e gestire una segnalazione di illecito, il dipendente dovrà accedere al seguente url:

<https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>

Realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dal regolamento, per la conclusione dei procedimenti.

Questa amministrazione predispone, con la collaborazione dei Dirigente e dei funzionari responsabili di procedimento, un apposito elenco riportante i termini dei procedimenti tecnico/amministrativi gestiti, al fine di verificare il rispetto dei tempi da parte dei responsabili dei diversi procedimenti tecnico/amministrativi sulla base del seguente schema:

Denominazione e oggetto del procedimento	Struttura organizzativa competente	Responsabile del procedimento	Termine (legale o regolamentare) di conclusione del procedimento	Termine di conclusione effettivo	Motivazioni del ritardo

Realizzazione di un sistema di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti e indicazione delle ulteriori iniziative

nell'ambito dei contratti pubblici.

In merito ai rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti, si richiama il vigente Codice di comportamento del personale. Tale Codice sancisce la cosiddetta terzietà tra i principi generali che devono ispirare la condotta dei dipendenti pubblici e contiene disposizioni atte ad evitare che, nell'espletamento dei propri compiti d'ufficio, i dipendenti possano operare scelte contrarie all'interesse dell'ente e dirette, invece, a conseguire utilità personali e/o di soggetti terzi.

Al fine di creare un efficace sistema di monitoraggio, si stabilisce quanto segue.

Con riferimento alle acquisizioni di servizi e forniture, il responsabile dell'Ufficio Gare e Contratti dovrà comunicare al Responsabile della prevenzione della corruzione:

- a) all'atto della sottoscrizione i provvedimenti di aggiudicazione;
- b) con cadenza semestrale (entro il 30 giugno ed entro il 31 dicembre) l'elenco degli affidamenti assegnati nel semestre di riferimento, indicando altresì per ciascun contratto:
 - ⤴ l'importo contrattuale;
 - ⤴ il nominativo o ragione sociale del soggetto affidatario;
 - ⤴ la data di sottoscrizione del contratto.

Relazione sull'attività svolta - Responsabile della prevenzione della corruzione

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012, il Responsabile della prevenzione della corruzione entro il 15 dicembre di ogni anno redige una relazione sull'attività svolta nell'ambito della prevenzione e contrasto della corruzione (e pubblicata sul sito web istituzionale dell'Ente).

Tale documento dovrà contenere la reportistica delle misure anticorruzione come individuate nel Piano Nazionale Anticorruzione nonché le considerazioni sull'efficacia delle previsioni del P.T.P.C e le eventuali proposte di modifica.

Astensione in caso di conflitto di interesse.

L'art. 1, comma 41, della L. n. 190 ha introdotto l'art. 6 bis nella l. n. 241 del 1990, rubricato "Conflitto di interessi". La disposizione stabilisce che *"Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni*

tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.”.

La norma contiene due prescrizioni:

- è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente a adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;
- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

La norma persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione (sia essa endoprocedimentale o meno) del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e contro interessati.

La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al dirigente, il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Il dirigente destinatario della segnalazione deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico esso dovrà essere affidato dal dirigente ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il dirigente dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento. Qualora il conflitto riguardi il dirigente a valutare le iniziative da assumere sarà il responsabile per la prevenzione.

La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa.

Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali.

Il cumulo in capo ad un medesimo dirigente o funzionario di incarichi conferiti dall'amministrazione può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale. La concentrazione del potere decisionale aumenta il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del dirigente stesso. Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente o del funzionario può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

Per questi motivi, la l. n. 190 del 2012 è intervenuta a modificare anche il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, in particolare prevedendo che:

- degli appositi regolamenti (adottati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'art. 17, comma 2, della l. n. 400 del 1988) debbono individuare, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001;
- le amministrazioni debbono adottare dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi extra-istituzionali; infatti, l'art. 53, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dalla l. n. 190 del 2012, prevede che "In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgono attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente".
- in sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001, le

amministrazioni debbono valutare tutti i profili di conflitto di interesse, anche quelli potenziali; l'istruttoria circa il rilascio dell'autorizzazione va condotta in maniera molto accurata, tenendo presente che talvolta lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali costituisce per il dipendente un'opportunità, in special modo se dirigente, di arricchimento professionale utile a determinare una positiva ricaduta nell'attività istituzionale ordinaria; ne consegue che, al di là della formazione di una black list di attività precluse la possibilità di svolgere incarichi va attentamente valutata anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica nonché di valorizzazione di un'opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente

Accesso civico per mancata pubblicazione di dati

Il riordino della disciplina sulla trasparenza operato dal decreto legislativo n. 97/2016 (cosiddetto Foia - Freedom of Information Act) ha inteso favorire ulteriormente forme diffuse di controllo sulle attività istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, promuovendo la partecipazione dei cittadini attraverso l'introduzione del diritto all'accesso civico generalizzato, accanto all'accesso civico già regolato dall'articolo 5 del d.lgs. 33/2013.

Le due attuali tipologie di accesso civico hanno finalità e modalità di esercizio differenti. L'esercizio di entrambi i diritti deve avere ad oggetto esclusivamente la richiesta di documenti, informazioni o dati relativi ad attività di competenza dell'Autorità di Bacino. Il diritto si esercita gratuitamente.

A riguardo con decreto segretariale n. 342 del 3 marzo 2021 è stato adottato il documento relativo a "*Disposizioni organizzative in materia di accesso civico e accesso generalizzato*" predisposto ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. 33/2013 nel quale sono fissate le modalità operative per consentire l'accesso a dati, documenti e informazioni dell'amministrazione.

SEZIONE 3
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

1) Sottosezione - Organizzazione delle sedi e del personale

Nella sezione 2 del presente Piano alle quali si rimanda sono tracciate le linee organizzative dell'Amministrazione.

Nelle successive sottosezioni sono dettagliatamente riportati i dati del personale in servizio.

2. Sottosezione - Organizzazione del lavoro agile

L'Amministrazione conferma gli indirizzi di fissati nella precedente sezione sul Lavoro agile del PIAO 2023/2025 e, in particolare, le disposizioni sul lavoro agile impartite al personale con le quali è stato autorizzato il ricorso allo Smart working, a domanda del dipendente e previa stipula dell'accordo individuale: la prestazione lavorativa, di regola, è eseguita in modalità agile, al di fuori della sede di lavoro, per un giorno a settimana concordato con il dirigente di riferimento nel rispetto, in ogni caso, del criterio della prevalenza del lavoro in presenza che può essere calcolata anche su base plurimensile (*Circolare 5 gennaio 2022 a firma congiunta dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e del Lavoro e delle Politiche Sociali*).

In osservanza di quanto, altresì, indicato nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023, i dirigenti possono individuare ulteriori giornate di smart working per il personale interessato che documenti gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari.

L'Amministrazione, in ogni caso, si impegna a definire, in tempi brevi, gli istituti contrattuali previsti nel Titolo V del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Funzioni Centrali periodo 2019/2021 stipulato in data 09.05.2022.

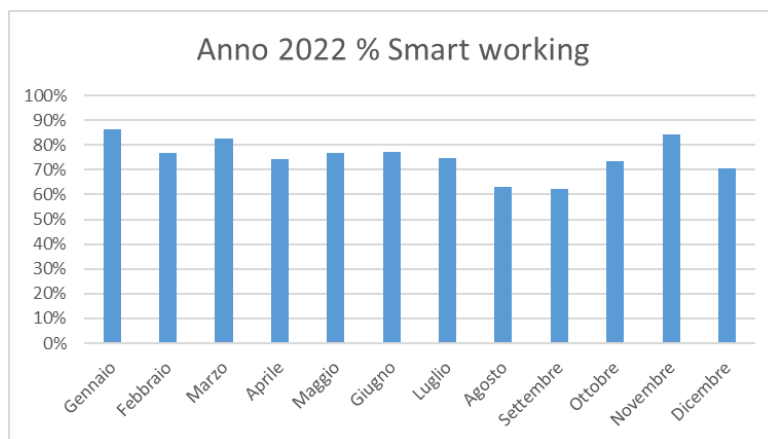
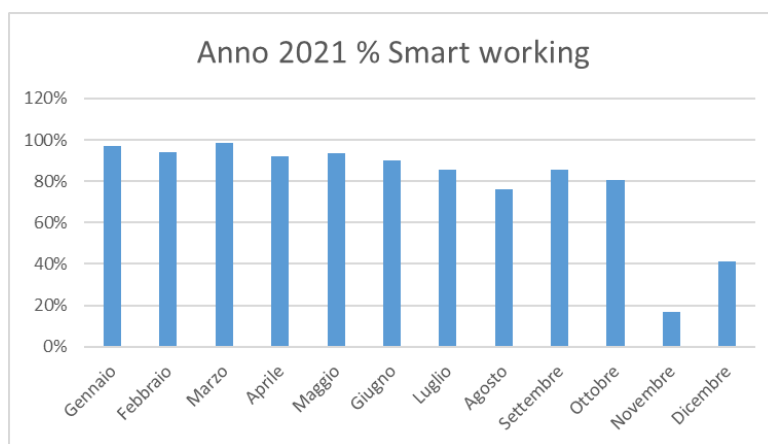
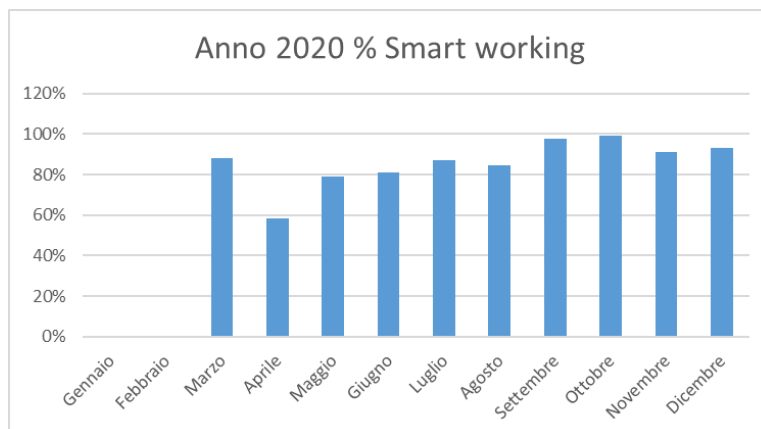
Pertanto, nel confermare i contenuti della precedente sezione sul Lavoro agile del PIAO 2023/2025 si riporta, di seguito, l'aggiornamento all'anno 2023 dei dati sul livello di attuazione dello stesso.

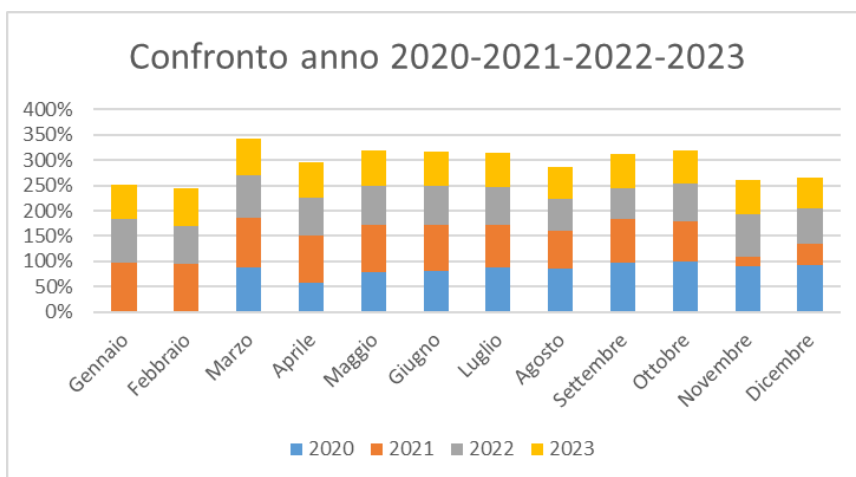
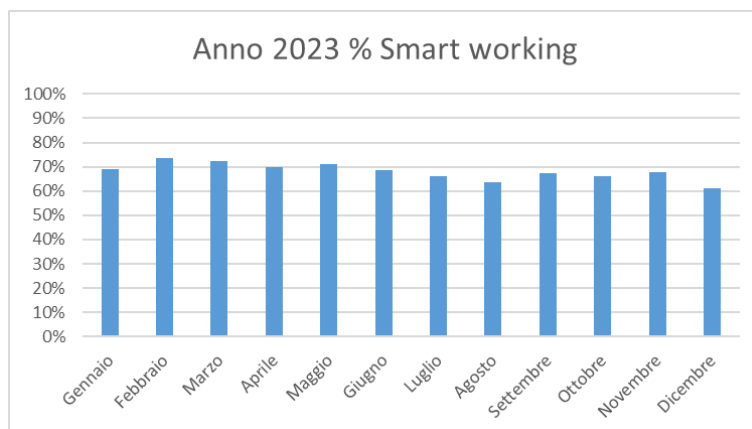
tabelle e rappresentazioni grafiche dei dati relativi al personale in lavoro agile negli anni 2020, 2021, 2022 e 2023 con un relativo confronto mensile

- raffronto tra percentuali complessive del personale dirigente e non dirigente:

Personale non dirigente

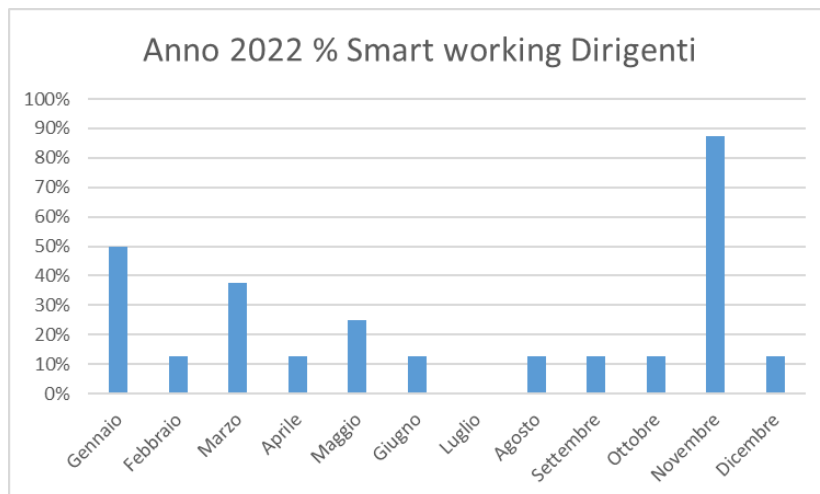
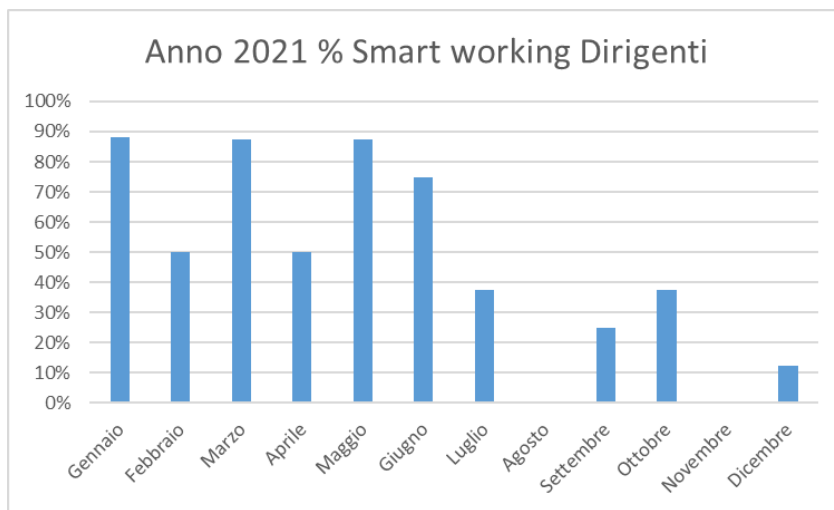
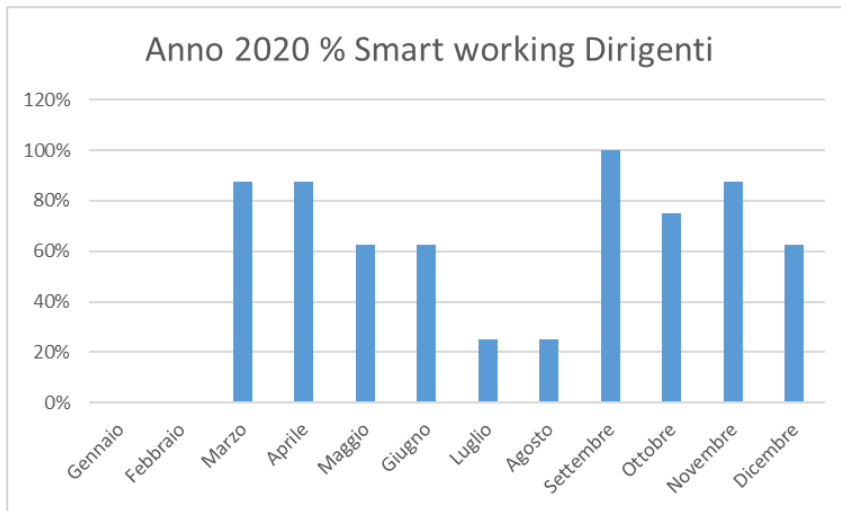
	Percentuale attività svolta in smart working anno 2020-2021											
	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
2020	0%	0%	88%	58%	79%	81%	87%	85%	98%	99%	91%	93%
2021	97%	94%	98%	92%	93%	90%	86%	76%	86%	81%	17%	41%
2022	86%	77%	83%	74%	77%	77%	75%	63%	62%	74%	84%	71%
2023	69%	74%	72%	70%	71%	69%	66%	64%	67%	66%	68%	61%

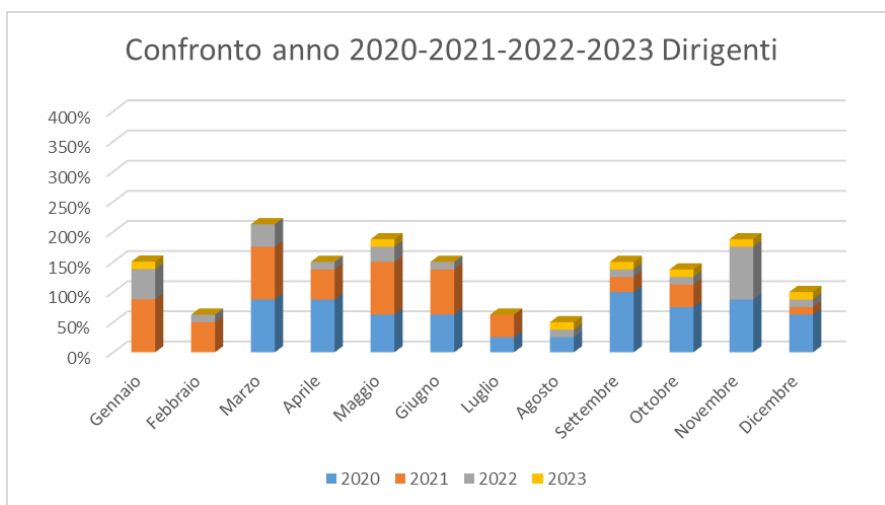
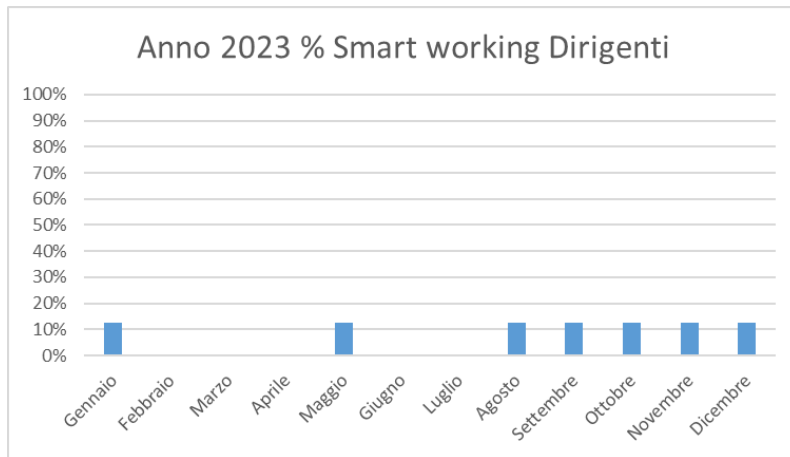




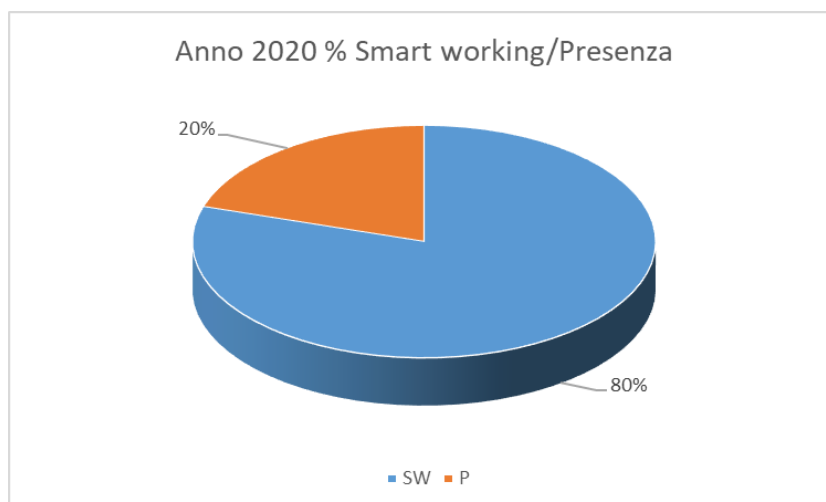
Personale dirigente

Percentuale attività svolta in smart working anno 2020-2021 personale dirigente												
	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
2020	0%	0%	88%	88%	63%	63%	25%	25%	100%	75%	88%	63%
2021	88%	50%	88%	50%	88%	75%	38%	0%	25%	38%	0%	13%
2022	50%	13%	38%	13%	25%	13%	0%	13%	13%	13%	88%	13%
2023	13%	0%	0%	0%	13%	0%	0%	13%	13%	13%	13%	13%

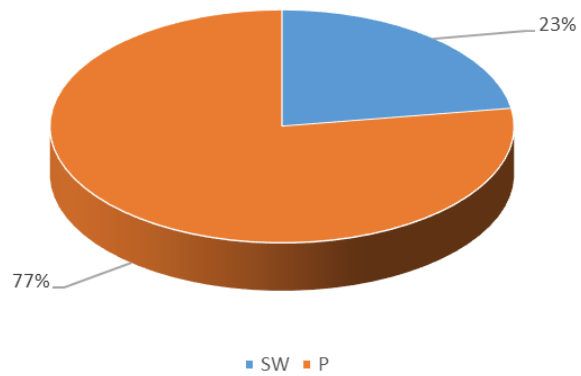




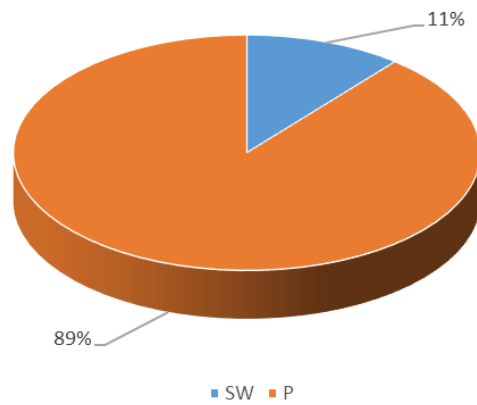
- raffronto tra percentuali complessive del personale anno 2020, 2021, 2022 e 2023:



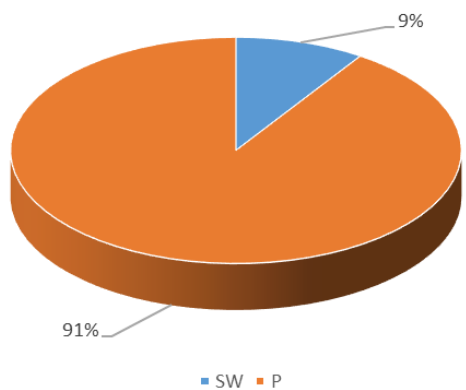
Anno 2021 % Smart working/Presenza

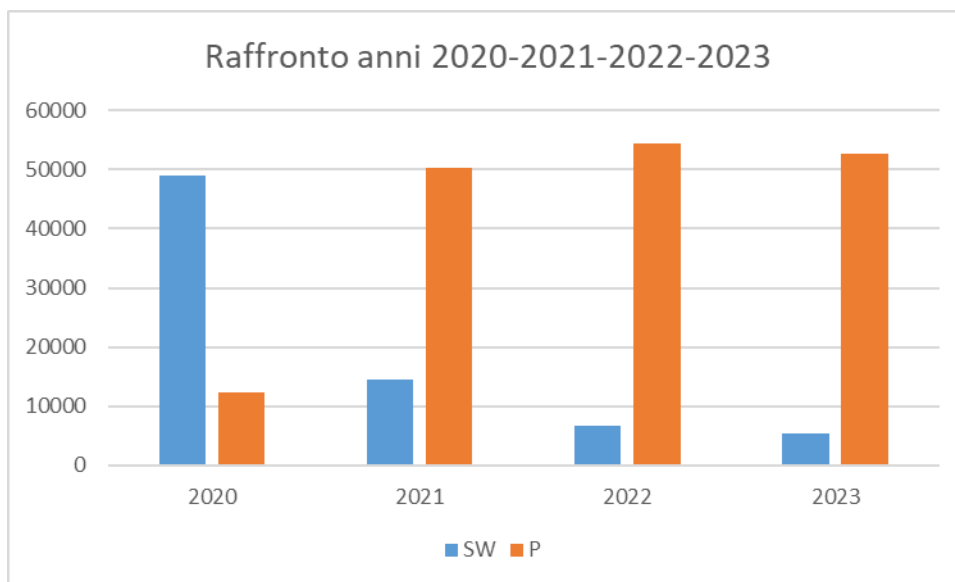


Anno 2022% Smart working/Presenza



Anno 2023% Smart working/Presenza

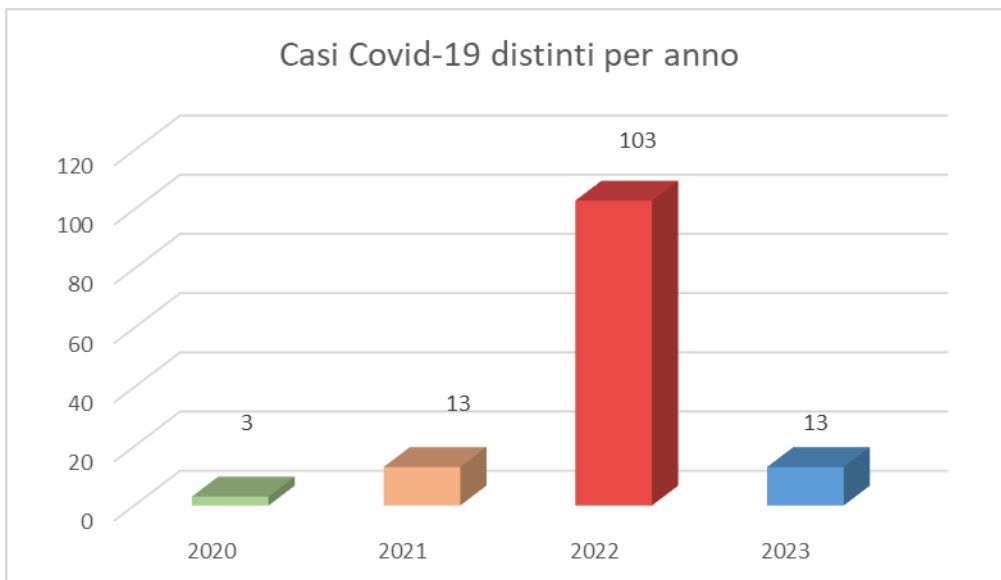




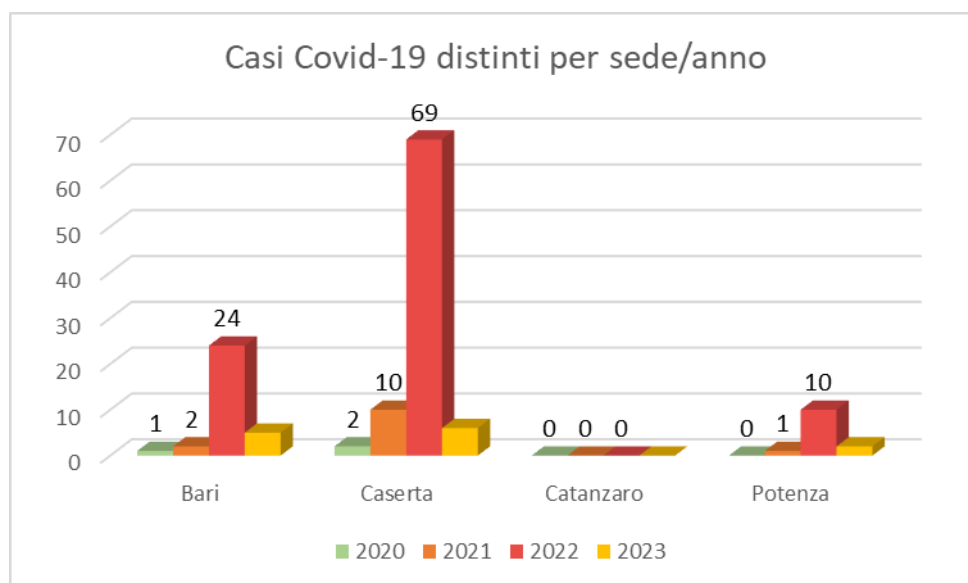
Dalle rappresentazioni grafiche sopra riportate risulta che a seguito della pandemia e dell'introduzione del lavoro agile c.d. in deroga, nell'anno 2020 hanno svolto attività da remote significative percentuali di personale (pari a 80%). Nell'anno 2021 a seguito del graduale rientro in presenza del personale la predetta percentuale è sensibilmente diminuita attestandosi al 23% di lavoro agile a fronte di prestazioni rese in presenza pari al 77%. A decorrere dall'anno 2022, in ragione anche della regolamentazione effettuata da disposizioni di legge e contrattuali, la predetta percentuale è ulteriormente diminuita attestandosi al 11% di lavoro agile a fronte di prestazioni rese in presenza pari al 89%.

Nelle successive tabelle è, altresì, riportato l'andamento dei contagi dal COVID-19 nel periodo emergenziale (da marzo 2020 al 31 dicembre 2023):

Anno di riferimento	N. casi
2020	3
2021	13
2022	103
2023	13



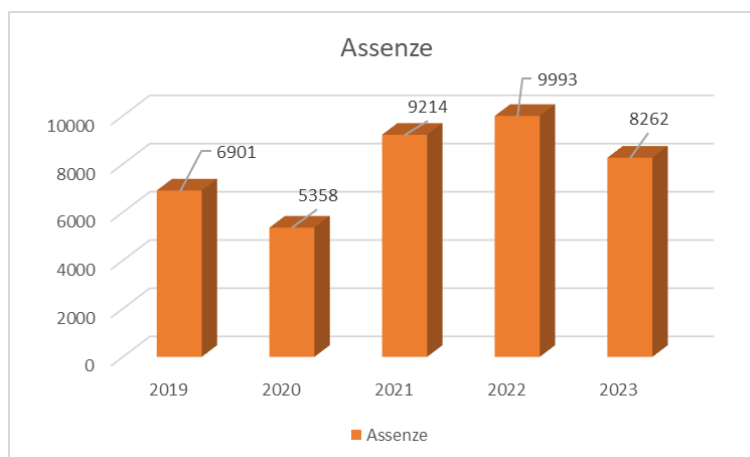
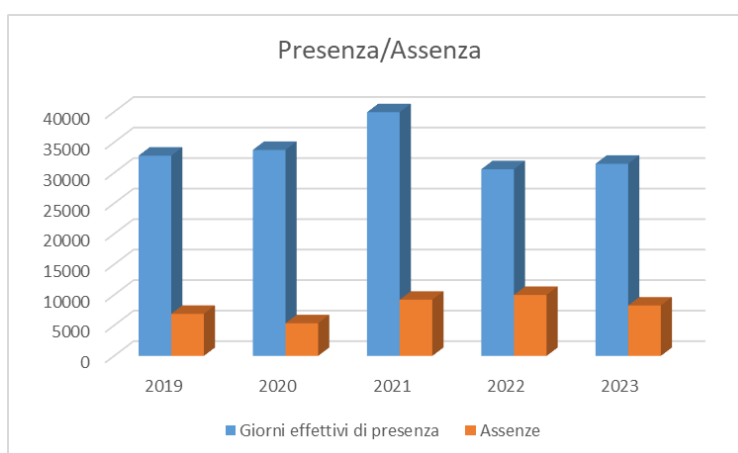
Sede	2020	2021	2022	2023
Bari	1	2	24	5
Caserta	2	10	69	6
Catanzaro	0	0	0	0
Potenza	0	1	10	2



Come si evince dalle sopra riportate tabelle nel corso dell'anno 2022 è stato registrato un significativo aumento del numero dei contagi tra il personale dipendente: in considerazione di ciò, sebbene il lavoro agile abbia cessato di essere una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa connessa all'emergenza epidemiologica, l'amministrazione - nella predisposizione del presente documento e

nell’attuazione della prestazione lavorativa in modalità agile - tiene necessariamente conto del suesposto dato al fine primario della tutela della salute individuale e collettiva. A riguardo come chiarito nella nota circolare 5 gennaio 2022 (a firma congiunta dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e del Lavoro e delle Politiche Sociali) *“ciascuna amministrazione può equilibrare il rapporto lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alla propria situazione, tenendo conto dell’andamento epidemiologico nel breve e nel medio periodo, e delle contingenze che possono riguardare i propri dipendenti (come nel caso di quarantene breve da contatti con soggetti positivi al coronavirus)”*.

- Confronto tasso presenza assenza 2019-2023





Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Sezione 3 - Sottosezione "Programmazione triennale (2024/2025) del fabbisogno del personale e Piano annuale 2024 di fabbisogno assunzionale"

- Indice -

Sezione 1 – "Programmazione triennale (2024/2026) del fabbisogno del personale e Piano annuale 2024 di fabbisogno assunzionale"

Sezione 2 – "Assunzioni con finanziamenti ex lege"

Sezione 3 – Sintesi delle precedenti sezioni 1 e 2

Allegato 1 - Prospetti PTFP 24-26 CCNL 19-21

Allegato 2 - Quantificazione oneri risorse ex lege



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Premessa

La presente programmazione triennale del fabbisogno del personale (PTFP - triennio 2024/2026) quale sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione annualità 2024, costituisce aggiornamento della precedente programmazione dei fabbisogni (2023/2025) definitivamente approvata con Decreto Interministeriale n.322 del 11 ottobre 2023.

Dotazione organica

Si rappresenta che nell'anno 2023 si è proceduto, ai sensi dell'art.6 co.3 del D.lgs 165/2001, alla rimodulazione della dotazione organica in base ai fabbisogni programmati (**istituzione di n.11 unità E.P. e n. 6 unità area assistenti**) e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

- Organici

Le seguenti tab. 1 e 2 rappresentano la situazione dell'organico dell'Autorità e delle relative consistenze al 1° gennaio 2024.

tab. 1

dotazione organica rimodulata al 01/01/24	
Qualifica	unità
Dirigenti	17
Elevate professionalità	11
Funzionari	124
Assistenti	85
Operatori	6
TOT.	243



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

tab.2

presenti in servizio al 01/01/24					
Qualifica	unità presenti	Comandi IN	Comandi OUT	Aspettativa	TOT.
Dirigenti	5	1	0	1	7
Elevate professionalità	0	0	0	0	0
Funzionari	56	1	3	0	60
Assistenti	72	0	0	1	73
Operatori	1	0	0	0	1
TOT.	134	2	3	2	141

* Nella precedente tabella sono state computate le unità di personale a tempo indeterminato in comando OUT (n. 3 unità area funzionari) e quelle in aspettativa non retribuita (n.2 unità di cui n.1 dirigenziale in aspettativa non retribuita a seguito del conferimento dell'incarico di Segretario Generale e n. 1 area assistenti in distacco sindacale).

Risultano, altresì, in servizio n.2 unità in comando IN (n.1 unità dirigenziale amministrativa e n. 1 funzionario tecnico).

Al riguardo si conferma che le unità in aspettativa non retribuita (n.1 dirigente e n.1 assistente) sono indicati nella tabella "comandi out" di cui all'allegato 1 alla presente programmazione.

La successiva tab. 3 riporta uno schema di confronto con indicazione delle attuali vacanze in organico:



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Tab. 3

Tabella di confronto tra personale in servizio a tempo indeterminato e posti vacanti al 01/01/2024			
Qualifica	dot. org. (A)	unità in servizio (B)	vacanze (A-B)
Dirigenti	17	7	10
Elevate professionalità	11	0	11
Funzionari	124	60	64
Assistenti	85	73	12
Operatori	6	1	5
TOT.	243	141	102

- Dotazione organica in “termini finanziari”.

La dotazione organica “va espressa in termini finanziari”.

Nelle successive tabelle 4 è riportato il valore finanziario della dotazione organica (fissata a seguito di rimodulazione in n. 243 unità).

Le tabelle complete con distinzione di tutti i valori economici sono riportate nell'allegato 1 alla presente programmazione.

Tab.4/a



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Valore finanziario dotazione organica al 31.12.2023					
Delibera n.2 Conferenza Istituzionale Permanente del 25/07/2023					
DIRIGENTI	FASCIA	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA	
		SECONDA	67.239,59	17	1.143.073,03
AREE		Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA	
		EP	85.693,32	11	942.626,52
		Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA	
		Funzionari	36.412,12	124	4.515.102,88
		Assistenti	29.982,33	85	2.548.498,05
		Operatori	28.493,26	6	170.959,56
		TOTALE		243	9.320.260,04



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Tab. 4/b

Spesa presenti in servizio + comandati in al 31 dicembre 2023					
DIRIGENTI		Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità presenti di ruolo	Totale comandati in	TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO (Ruolo + comandati in)
	SECONDA	67.239,59	5	1	403.437,54
AREE		Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità presenti di ruolo	Totale comandati in	TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO (Ruolo + comandati in)
	EP	85.693,32	0	0	0,00
		Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità presenti di ruolo	Totale comandati in	TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO (Ruolo + comandati in)
	Funzionari	36.412,12	56	1	2.075.490,84
	Assistenti	29.982,33	72	0	2.158.727,76
	Operatori	28.493,26	1	0	28.493,26
		TOTALE	134	2	4.666.149,40

La colonna "Totale unità presenti di ruolo" comprende anche il personale in regime di part-time.

Nella presente tabella non sono computate le n. 2 unità in aspettativa non retribuita (n.1 dirigente e n.1 assistente).



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Tab. 4/c

Spesa comandati e personale in aspettativa al 31/12/2023				
DIRIGENTI	FASCIA	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale comandati out e aspettativa	TOTALE ONERE COMANDATI OUT 31/12/2023
	SECONDA		67.239,59	1
AREE				
		Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale comandati out e aspettativa	TOTALE ONERE COMANDATI OUT 31/12/2023
	Funzionari	36.412,12	3	109.236,36
	Assistenti	29.982,33	1	29.982,33
	Operatori	28.493,26	0	-
		TOTALE	5	206.458,28

Nella presente tabella sono computate le n. 2 unità in aspettativa non retribuita (n.1 dirigente e n.1 assistente) oltre a n. 2 unità in comando OUT (n. 2 funzionari).



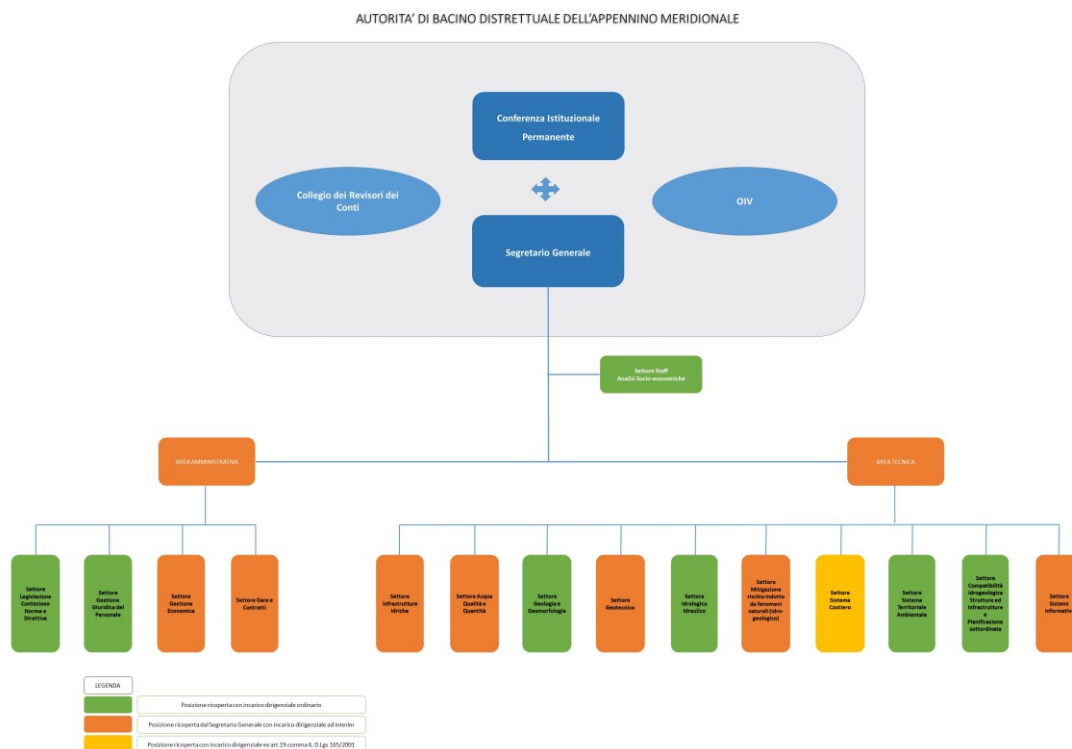
Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Macrostrutture

Con decreto segretariale n. 139 del 10/03/2020 è stato adottato il “Documento di organizzazione della STO del Distretto dell'Appennino Meridionale” nel quale sono state individuate nell'ambito del D.Lgs. 165/2001, del D.Lgs.152/2006 e dello Statuto (art.13, comma 3), le macrostrutture di livello dirigenziale dell'amministrazione.

La tab. 5 rappresenta l'organigramma delle strutture dirigenziali del Distretto aggiornate al 1° gennaio 2024.

Tab.5
Organigramma strutture dirigenziali al 1° gennaio 2024





Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Cessazioni TURN OVER maturate nel 2023

Al fine di definire una puntuale previsione delle possibilità assunzionali dell'Autorità in base al turn-over è necessario effettuare una ricognizione/previsione delle cessazioni di personale e, conseguentemente, delle risorse assunzionali disponibili o/e che si renderanno disponibili.

Nella successiva Tavola 6 è riportato l'andamento da TURN OVER (a seguito di collocamenti a riposo e/o dimissioni volontarie) maturate nel corso del 2023.

Tab.6

Cessazioni da TURN OVER 2023			
Categoria	Data cessazione	Motivazione	Estremi provvedimento di cessazione
Area funzionari	12/06/2023	Dimissioni volontarie	D.S. n. 385 del 26/05/2023
Dirigente Tecnico	01/11/2023	Collocamento a riposo	D.S. n. 797 del 20/09/2023

Relativamente, altresì, al triennio di riferimento è prevista la cessazione delle seguenti unità di personale (detta previsione ha carattere prudenziale, poiché tiene conto, unicamente, delle cessazioni per raggiungimento limiti di età nonché per altri eventi al momento già noti):

Tab.7

Previsione cessazioni		
Categoria (CCNL Funzioni Centrali)	Annualità	Causale
Assistente	2024	Collocamento a



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

		riposo
Assistente	2024	Collocamento a riposo
Assistente	2024	Collocamento a riposo
Funzionario	2025	Collocamento a riposo

Si evidenzia che eventuali modifiche legislative agli attuali requisiti pensionistici, ad oggi non note, potrebbero alterare le analisi predittive riportate nella predetta tabella 7.

- Previsione budget assunzionale da TURN OVER

Per quanto concerne le cessazioni di personale di ruolo a tempo indeterminato, le precedenti tabelle 6 e 7 forniscono un quadro di sintesi di quelle già maturate nell'anno 2023 nonché di quelle che si prevedono nel 2025.

Nella successiva tabella 8 (di sintesi) è riportato l'andamento da TURN OVER nell'anno 2023 con i relativi valori economici. Le tabelle complete con distinzione di tutti i valori economici sono riportate nell'allegato 1 alla presente programmazione.



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Tab.8

Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2023				
DIRIGENTI	FASCIA	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
		SECONDA	67.239,59	1
AREE		Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	Funzionari	36.412,12	1	36.412,12
	Assistenti	29.982,33	0	0,00
	Operatori	28.493,26	0	0,00
	TOT.			2

– Assunzioni a tempo indeterminato programmate nell'anno 2024

Relativamente al 2024 è **necessario tener conto** delle assunzioni programmate nell'anno 2023 (completa copertura della dotazione organica come rimodulata in 243 unità) con le risorse da TURN OVER nonché con gli specifici finanziamenti di cui all'art. 1, comma 607 bis, della L. 30/12/2021 n. 234 ed all'art.5 bis del D.L. 186/2022 **non ancora completate**.

La predetta programmazione può essere graficamente fissata nella seguente tabella:

assunzioni 2023							
Qualifica	D.O. rimodulata	Personale in servizio	Posti Vacanti	Assunzioni DL 186/2022	Assunzioni da TURN OVER 2018/2022	Assunzioni L. 30/12/2021 n. 234	di cui P.V. 2023
Dirigenti	17	8	9	8	0	1	0
Elevate professionalità	11	0	11	11	0	0	5
Funzionari	124	56	68	47	14	7	26
Assistenti	85	63	22	22	0	0	0
Operatori	6	0	6	2	0	0	0
Totale	243	127	116	90	14	8	31



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Al riguardo si rappresenta che la Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale 2023/2025 è stata autorizzata con D.I. n. 332 dell'11 ottobre 2023. Relativamente alle singole voci di finanziamento risultano definitivamente autorizzate le assunzioni con finanziamento di cui all'art.5 bis del D.L. 186/2022 mentre si è in attesa dell'emanazione degli specifici provvedimenti previsti (D.P.C.M.) per la definitiva autorizzazione delle assunzioni programmate sui finanziamenti da Turn Over e art. 607 bis L. della L. 30/12/2021 n. 234.

In considerazione di quanto sopra evidenziato (allo stato risultano autorizzate solo le assunzioni finanziate con l'art.5 bis D.L. 186/2022) l'amministrazione ha proceduto, coerentemente con quanto programmato, a:

- 01/12/2023: stabilizzazione ex art. 20, comma 1, del D.lgs 75/2017 di n. 16 unità

Spesa prevista a regime				
Area	Modalità di reclutamento	Valori retributivi unitari a regime	Unità	Dati retributivi complessivi a regime
Funzionari	Stabilizzazione "diretta" ex	51.521,68 €	5	257.608,40 €
Assistenti	art. 20, comma 1, D.Lgs	44.953,78 €	10	449.537,80 €
Operatori	75/2017	42.850,32 €	1	42.850,32 €
TOTALE			16	749.996,52 €

- 01/01/2024: trasformazioni a tempo pieno di n. 5 unità

Spesa prevista a regime (differenziale)				
Area	Modalità di reclutamento	Differenziale unitario a regime	Unità	Differenziale a regime
Assistenti	Trasformazione a tempo pieno dei rapporti di lavoro parziali (part time 50%)	22.476,89 €	5	112.384,45 €

Come da Programmazione 2023/2025 restano da espletare nell'anno 2024:

1) **ASSUNZIONI CON PROGRESSIONI VERTICALI** - per complessivi n.31 reclutamenti (n.5 Elevate professionalità – n. 26 area funzionari) che gravano su tre distinti canali di finanziamento e, in particolare:

- cessazioni da TURN OVER: n. 7 unità area funzionari;

- art. 1, comma 607 bis della L. 30 dicembre 2021, n. 234: n. 3 unità area funzionari;

- art. 5 bis del decreto-legge 3 dicembre 2022, n. 186: n. 5 unità area elevate professionalità, n. 16 unità area funzionari.

2) **ASSUNZIONI CON CONCORSO ESTERNO** - per complessivi n. 62 reclutamenti (n. 9 dirigenti; n.6



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

E.P.; n.35 area funzionari: n. 11 area assistenti; n. 1 area operatori) che gravano su tre distinti canali di finanziamento e, in particolare:

- cessazioni da TURN OVER: n. 7 unità area funzionari;
- art. 1, comma 607 bis della L. 30 dicembre 2021, n. 234: n. 1 unità dirigenziale; n. 4 unità area funzionari;
- art. 5 bis del decreto-legge 3 dicembre 2022, n. 186: n. 8 unità dirigenziali; n. 6 unità area elevate professionalità, n. 24 unità area funzionari; n. 11 unità area assistenti; n. 1 unità area operatori.

reclutamenti programmati 2023 da completare								
Qualifica	D.O. rimodulata 2023	Personale in servizio al 01/01/2024	Posti Vacanti al 01/01/2024	Assunzioni obbligatorie	Assunzioni DL 186/2022 anno 2023	Assunzioni da TURN OVER 2018/2022 anno 2023	Assunzioni L. 30/12/2021 n. 234 anno 2023	di cui P.V. 2023
Dirigenti	17	7	10	0	8	0	1	0
Elevate professionalità	11	0	11	0	11	0	0	5
Funzionari	124	60	64	0	40	14	7	26
Assistenti	85	73	12	0	11	0	0	0
Operatori	6	1	5	4	1	0	0	0
Totale	243	141	102	4	71	14	8	31

Ciò premesso, la presente programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale 2024/2026 deve necessariamente tener conto, pertanto, delle risultanze dei reclutamenti di cui alla programmazione 2023 soprattutto in ragione delle progressioni verticali previste (che ovviamente non comportano aumento del numero complessive delle unità in servizio ma esclusivamente un cambio di area di appartenenza).

Risulta, quindi, possibile, allo stato, esclusivamente confermare la precedente programmazione 2024/2025 di cui al Piano assunzionale 2023/2025 aggiornata ai reclutamenti già completati sopra riportati (stabilizzazione ex art. 20, comma 1, del D.lgs 75/2017 di n. 16 unità e trasformazioni a tempo pieno di n. 5 unità).

Successivamente alla conclusione delle citate procedure assunzionali, dovrebbero risultare i seguenti posti vacanti (la successiva tabella tiene conto dello spostamento verso l'area superiore dei dipendenti reclutati con progressioni verticali):



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

posti vacanti teorici dopo assunzioni 2023 considerando le P.V.	
Qualifica	Posti vacanti teorici dopo assunzioni 2023
Dirigenti	1
Elevate professionalità	0
Funzionari	8
Assistenti	27
Operatori	0
Totale	36

- *Rimodulazione dotazione organica ad invarianza di spesa (art. 6, comma 3, del D.lgs 165/2001).*

Coerentemente con quanto previsto per l'annualità 2024 nella precedente programmazione triennale del fabbisogno del personale si conferma che l'amministrazione intende programmare, per il 2024, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.lgs 165/2001, una ulteriore rimodulazione finalizzata a liberare **n.21 posti vacanti nell'area dei funzionari** in ragione della necessità di dotarsi di professionalità tecniche ed amministrative altamente specializzate per la realizzazione delle attività finalizzate alla sostenibilità e gestione delle risorse acqua e suolo, mitigazione del rischio idrogeologico, difesa dei beni esposti. Detta rimodulazione – effettuata tramite soppressione di n. 1 posto da dirigente e n. 24. posti di assistente – tiene conto delle cessazioni e delle progressioni verticali programmate nel 2023.

Al fine del rispetto del principio della "*neutralità finanziaria*" della rimodulazione proposta per l'anno 2024 (assolutamente predittiva in quanto dovrà tener conto delle effettive autorizzazioni - anche per finanziamenti ex lege - rese nell'anno 2023) si riporta di seguito la tabella 9.



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Tab.9

Valore finanziario dotazione organica al 31.12.2023 Delibera n.2 Conferenza Istituzionale Permanente del 25/07/2023				Rimodulazione D.O. ad invarianza di spesa			
DIRIGENTI	FASCIA	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA	
		SECONDA	67.239,59	17	1.143.073,03	16	1.075.833,44
AREE		Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA	
		EP	85.693,32	11	942.626,52	11	942.626,52
		Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA	
		Funzionari	36.412,12	124	4.515.102,88	145	5.279.757,40
		Assistenti	29.982,33	85	2.548.498,05	61	1.828.922,13
		Operatori	28.493,26	6	170.959,56	6	170.959,56
	TOTALE		243	9.320.260,04	239	9.298.099,05	

La successiva tabella restituisce la proiezione del personale in servizio successivamente al reclutamento programmato anno 2023 e la rimodulazione della dotazione organica nell'anno 2024.



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Proiezioni personale in servizio e posti vacanti dopo assunzioni 2023 e rimodulazione 2024			
Qualifica	D.O. rimodulata 2024	Proiezione del personale in servizio previsto dopo reclutamenti 2023	Proiezione dei posti vacanti previsti dopo reclutamenti 2023 al 01/01/2024
Dirigenti	16	16	0
Elevate professionalità	11	11	0
Funzionari	145	116	29
Assistenti	61	58	3
Operatori	6	6	0
Totale	239	207	32

Assunzioni a tempo indeterminato programmate nell'anno 2024 (finanziamenti da TURN OVER)

Come evidenziato nelle precedenti tabelle **le risorse finanziarie relative al personale cessato anno 2023 ammontano a complessivi €103.651,71.**

In ragione delle predette risorse è programmata l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato del seguente personale (Le tabelle complete con distinzione di tutti i valori economici sono riportate nell'allegato 1 alla presente programmazione):



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Tab.10

Assunzioni programmate su risorse da TURN OVER cessazioni 2023					
DIRIGENTI	FASCIA	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere	VALORE FINANZIARIO	
		SECONDA	67.239,59	0	0,00
AREE		Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere	VALORE FINANZIARIO	
		EP	85.693,32	0	0,00
		Funzionari	36.412,12	1	36.412,12
		Funzionari P.V.	6.429,79	1	6.429,79
		Assistenti	29.982,33	2	59.964,66
		Operatori	28.493,26	0	0,00
		TOTALE		4	102.806,57

– Assunzioni a tempo indeterminato programmate nell'anno 2025 (finanziamenti da TURN OVER)

Relativamente al 2025 è necessario tener conto di quanto precedentemente rappresentato in termini di proiezioni sulla dotazione organica e sugli effettivi posti vacanti.



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Anche per l'anno 2025 l'amministrazione intenderebbe programmare una ulteriore rimodulazione finalizzata a liberare eventuali posti nell'area dei funzionari resisi vacanti successivamente alle assunzioni effettivamente realizzate nel biennio 2023/2024.

Allo stato risulta possibile esclusivamente rappresentare (in termini predittivi) le cessazioni allo stato previste nell'anno 2024 con i relativi valori finanziari in quanto non risulta possibile prevedere eventuali vacanze in organico.

Tab.11

Risorse finanziarie personale la cui cessazione è prevista per l'anno 2024				
DIRIGENTI	FASCIA	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	SECONDA	67.239,59	0	0,00
AREE		Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	Funzionari	36.412,12	0	0,00
	Assistenti	29.982,33	3	89.946,99
	Operatori	28.493,26	0	0,00
	TOT.		3	89.946,99

– Assunzioni a tempo indeterminato programmate nell'anno 2026 (finanziamenti da TURN OVER)

Relativamente al 2026 allo stato l'amministrazione non è in possesso di dati che consentano di prevedere eventuali cessazioni anno 2025.



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Sezione 2 – “Assunzioni con finanziamenti ex lege”

2 – Specifici finanziamenti previsti da disposizioni di legge per il reclutamento di personale.

La presente programmazione tiene conto dei finanziamenti previsti dall'art.1, comma 607 bis, della L. 30 dicembre 2021, n. 234.

- Art. 1, comma 607 bis, della L. 30 dicembre 2021, n. 234 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024)

Il comma 607 bis dell'art. 1 della L. 30 dicembre 2021, n. 234 introdotto dalla legge 29 dicembre 2022, n. 197 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025) dispone che “al fine di rafforzare la tutela del territorio e la gestione delle acque, per mitigare gli effetti del dissesto idrogeologico e del cambiamento climatico, il 20 per cento delle somme di cui al comma 607 è riservato all'assunzione di personale a tempo indeterminato presso le autorità di bacino distrettuali di cui all'articolo 63 del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152”. La predetta disposizione, pertanto, riserva il 20% fondo per le assunzioni di personale a tempo indeterminato di cui al precedente art. 607 (istituito nello stato di previsione del Ministero dell'Economia e delle Finanze) al reclutamento di personale presso le Autorità di Bacino Distrettuali: detto fondo prevede una dotazione di 200 milioni di euro per l'anno 2023, di 225 milioni di euro per l'anno 2024, di 210 milioni di euro per l'anno 2025 e 200 milioni di euro a decorrere dall'anno 2026, da ripartire con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri adottato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze. Come chiarito negli atti parlamentari alla Legge 30 dicembre 2021 n. 234 (Dossier 25 gennaio 2022 Vol.III – pag. 1094) il Fondo in argomento è **“in aggiunta alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente da parte di pubbliche amministrazioni nazionali”**.



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

2.1 – **annualità 2024** - assunzioni finanziate con i fondi di cui all'art. 1, comma 607 bis, della L. 30/12/2021 n. 234.

Relativamente all'anno 2024 – come già evidenziato nella sezione 1 del presente documento - è necessario tener conto delle assunzioni realizzate nell'anno 2023, delle cessazioni maturate e della rimodulazione della dotazione organica prevista nell'anno 2024.

Al riguardo, con gli specifici finanziamenti che si renderanno disponibili con fondi di cui all'art. 1, comma 607 bis, della L. 30/12/2021 n. 234 è programmato il reclutamento di:

Tab.12

Assunzioni ex lege art. 1, comma 607 bis, della L. 30/12/2021 n. 234				
DIRIGENTI	FASCIA	RETRIBUZIONE TOTALE PRO CAPITE LORDO STATO - CON INCR. CONTR. 5,78% CCNL 2022- 2024	Totale unità da assumere ex art. 1, comma 607 bis, della L. 234/2021	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
	SECONDA	162.812,26	0	0,00
AREE		RETRIBUZIONE TOTALE PRO CAPITE LORDO STATO - CON INCR. CONTR. 5,78% CCNL 2022- 2024	Totale unità da assumere ex art. 1, comma 607 bis, della L. 234/2021	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
	EP	88.930,30	0	0,00
	EP (PV)	34.616,97	0	0,00
AREE		RETRIBUZIONE TOTALE PRO CAPITE LORDO STATO - CON INCR. CONTR. 5,78% CCNL 2022- 2024	Totale unità da assumere ex art. 1, comma 607 bis, della L. 234/2021	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
	Funzionari	54.313,33	27	1.466.460,04
	Funzionari (PV)	6.914,61	0	0,00
	Assistenti	47.398,73	1	47.398,73
	Assistenti (PV)	2.217,43	0	0,00
	Operatori	45.181,30	0	0,00
				0
TOTALE			28	1.513.858,77



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Si rappresenta che nell'anno 2024, in ragione dei finanziamenti disponibili e delle effettive vacanze in organico, si procederà al **reclutamento di personale in possesso entro il 31/12/2024 dei requisiti previsti dall'art. 20, comma 2, del D.lgs 75/2017 tramite riserve di posti non superiori al 50% delle assunzioni programmate.** Si conferma il rispetto del principio dell'equilibrio tra procedure ordinarie e speciali in base al quale deve essere garantito la percentuale dell'accesso dall'esterno di almeno il 50% delle assunzioni programmate.

Le tabelle complete con distinzione di tutti i valori economici sono riportate nell'allegato 2 alla presente programmazione.

2.3 – annualità 2025 - assunzioni finanziate con i fondi di cui all'art. 1, comma 607 bis, della L. 30/12/2021 n. 234.

Relativamente all'annualità 2025 l'amministrazione procederà alla richiesta di autorizzazione delle assunzioni che potranno essere effettuate, non risultando allo stato possibile prevedere le carenze in organico maturate.



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Sezione 3 – Sintesi delle precedenti sezioni 1 e 2

Premessa

La presente sezione contiene le schede di sintesi delle precedenti sezioni 1 e 2 al fine di renderne più agevole la lettura.

Al riguardo si conferma che obiettivo del presente documento programmatico è la completa copertura della dotazione organica.

Nei limiti delle autorizzazioni di cui alle precedenti sezioni 1 e 2, nel triennio di riferimento saranno attivate, nel rispetto del principio dell'equilibrio tra procedure ordinarie e speciali:

- procedure concorsuali pubbliche finalizzate al reclutamento di personale a tempo indeterminato;
- procedure di stabilizzazione del personale a tempo determinato in possesso dei requisiti previsti dall'art.20, comma 2, del D.Lgs 75/2017 e s.m.i.;
- procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo (come disciplinate dagli artt.17 e 18 del CCNL personale del comparto Funzioni Centrali 2019/2021);

Saranno, altresì, attivate procedure per “assunzioni obbligatorie” (di cui alla L.68/99 art.3 e art.18, comma 2) da effettuare in ragione delle “scoperture” che si determineranno (che non incidono sul regime assunzionale vincolato).

Nel corso del triennio l'Amministrazione valuterà la necessità di utilizzo delle forme di lavoro flessibile del personale previste dalle vigenti disposizioni di legge e contrattuali in materia.

In ragione di quanto dettagliatamente rappresentato nel presente documento lo stesso è predisposto in termini chiaramente predittivi: lo stesso potrà, pertanto, essere aggiornato in corso di anno in funzione delle risultanze delle procedure di reclutamento programmate per l'anno 2023. L'amministrazione, altresì, valuterà di formulare istanza di autorizzazione a bandire al Dipartimento della Funzione Pubblica in ragione dei tempi necessari alla conclusione dei reclutamenti autorizzati nel 2023.



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Allegato 1 - Prospetti PTFP 24-26 CCNL 19-21 AREE E DIR_ MEF_ FP

Funzionario referente dott. Sergio Lubrano Lavadera
n. telefono 0823300220
Email pec: protocollo@pec.distrettoappenninomeridionale.it

AMMINISTRAZIONE
Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino
Meridionale

Valore finanziario dotazione organica al 31.12.2023 Delibera n.2 Conferenza Istituzionale Permanente del 25/07/2023												RIMODULAZIONE DOTAZIONE ORGANICA			
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2019-2021 (13 mensilità)	IVC 2022-2024 per 13 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Pensione 24,2% (2)	Buonuscita 5,68% (2)	IRAP 8,5% (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA	
	PRIMA		60.102,87	2.013,75			62.116,62	15.032,22	3.528,22	5.279,91	85.956,98	0	0,00	0	0,00
	SECONDA		47.015,77	1.574,77			48.590,54	11.758,91	2.759,94	4.130,20	67.239,59	17	1.143.073,03	16	1.075.833,44
AREE		Stipendio CCNL 2019-2021 (13 mensilità)	IVC 2022-2024 per 13 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)			Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA	
	EP (3)	35.000,00	1.172,37	20.000,00	6.000,00	62.172,37	23.520,95			85.693,32	11	942.626,52	11	942.626,52	
		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Altra voce retributiva fondamentale (1)	Tredicesima (tabellare + IVC)	Totale annuo pro- capite lordo dipendente	Pensione 24,2% (2)	Buonuscita 5,68% (2)	IRAP 8,5% (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA	
	Funzionari	23.501,93	787,12		2.024,09	26.313,14	6.367,78	1.494,59	2.236,62	36.412,12	124	4.515.102,88	145	5.279.757,40	
	Assistenti	19.351,97	648,02		1.666,67	21.666,66	5.243,33	1.230,67	1.841,67	29.982,33	85	2.548.498,05	61	1.828.922,13	
	Operatori	18.390,84	615,86		1.583,89	20.590,59	4.982,92	1.169,55	1.750,20	28.493,26	6	170.959,56	6	170.959,56	
TOTALE										243	9.320.260,04	239	9.298.099,05		



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Funzionario referente dott. Sergio Lubrano Lavadera
n. telefono 0823300220
Email pec: protocollo@pec.distrettoappenninomeridionale.it

AMMINISTRAZIONE
Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Spesa presenti in servizio + comandati in al 31 dicembre 2023													
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2019-2021 (13 mensilità)	IVC 2022-2024 per 13 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Pensione 24,2%	Buonuscita 5,68%	IRAP 8,5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità presenti di ruolo	Totale comandati in	TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO (Ruolo + comandati in)
	PRIMA	60.102,87	2.013,75			62.116,62	15.032,22	3.528,22	5.279,91	85.956,98	0	0	0,00
	SECONDA	47.015,77	1.574,77			48.590,54	11.758,91	2.759,94	4.130,20	67.239,59	5	1	403.437,54
AREE		Stipendio CCNL 2019-2021 (13 mensilità)	IVC 2022-2024 per 13 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)			Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità presenti di ruolo	Totale comandati in	TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO (Ruolo + comandati in)
	EP	35.000,00	1.172,37	20.000,00	6.000,00	62.172,37	23.520,95			85.693,32	0	0	0,00
	Funzionari	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Altra voce retributiva fondamentale	Tredicesima (tabellare + IVC)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Pensione 24,2%	Buonuscita 5,68%	IRAP 8,5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità presenti di ruolo	Totale comandati in	TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO (Ruolo + comandati in)
		23.501,93	787,12		2.024,09	26.313,14	6.367,78	1.494,59	2.236,62	36.412,12	56	1	2.075.490,84
	Assistenti	19.351,97	648,02		1.666,67	21.666,66	5.243,33	1.230,67	1.841,67	29.982,33	72	0	2.158.727,76
Operatori	18.390,84	615,86		1.583,89	20.590,59	4.982,92	1.169,55	1.750,20	28.493,26	1	0	28.493,26	
TOTALE										134	2	4.666.149,40	



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Funzionario referente dott. Sergio Lubrano Lavadera
 n. telefono 0823300220
 Email pec: protocollo@pec.distrettoappenninomeridionale.it

AMMINISTRAZIONE
 Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2023												
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2019-2021 (13 mensilità)	IVC 2022-2024 per 13 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Pensione 24,2%	Buonuscita 5,68%	IRAP 8,5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	PRIMA	60.102,87	2.013,75			62.116,62	15.032,22	3.528,22	5.279,91	85.956,98	0	0,00
	SECONDA	47.015,77	1.574,77			48.590,54	11.758,91	2.759,94	4.130,20	67.239,59	1	67.239,59
AREE		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Altra voce retributiva fondamentale	Tredicesima (tabellare + IVC)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Pensione 24,2%	Buonuscita 5,68%	IRAP 8,5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	Funzionari	23.501,93	787,12		2.024,09	26.313,14	6.367,78	1.494,59	2.236,62	36.412,12	1	36.412,12
	Assistenti	19.351,97	648,02		1.666,67	21.666,66	5.243,33	1.230,67	1.841,67	29.982,33	0	0,00
	Operatori	18.390,84	615,86		1.583,89	20.590,59	4.982,92	1.169,55	1.750,20	28.493,26	0	0,00
<i>di cui</i>										TOTALE Dir. I Fascia	0	0,00
<i>di cui</i>										TOTALE Dir. II fascia+Are e	2	103.651,71
TOTALE complessivo										2	103.651,71	



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Funzionario referente dott. Sergio Lubrano Lavadera
 n. telefono 0823300220
 Email pec: protocollo@pe.c.distrettoappenninomeridionale.it

AMMINISTRAZIONE
 Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2024													
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2019-2021 (13 mensilità)	IVC 2022-2024 per 13 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Pensione 24,2%	Buonuscita 5,68%	IRAP 8,5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI	
		PRIMA (2)	60.102,87	2.013,75			62.116,62	15.032,22	3.528,22	5.279,91	85.956,98	0	0,00
		SECONDA	47.015,77	1.574,77			48.590,54	11.758,91	2.759,94	4.130,20	67.239,59	0	0,00
AREE		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Altra voce retributiva fondamentale	Tredicesima (tabellare + IVC)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Pensione 24,2%	Buonuscita 5,68%	IRAP 8,5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI	
	Funzionari	23.501,93	787,12		2.024,09	26.313,14	6.367,78	1.494,59	2.236,62	36.412,12	0	0,00	
	Assistenti	19.351,97	648,02		1.666,67	21.666,66	5.243,33	1.230,67	1.841,67	29.982,33	3	89.946,99	
	Operatori	18.390,84	615,86		1.583,89	20.590,59	4.982,92	1.169,55	1.750,20	28.493,26	0	0,00	
	<i>di cui</i>	TOTALE Dir. I Fascia									0	0,00	
	<i>di cui</i>	TOTALE Dir. II fascia+Aree									3	89.946,99	
		TOTALE complessivo									3	89.946,99	



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Funzionario referente dott. Sergio Lubrano Lavadera
 n. telefono 0823300220
 Email pec: protocollo@pe.c.distrettoappenninomeridionale.it

AMMINISTRAZIONE
 Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2025													
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2019-2021 (13 mensilità)	IVC 2022-2024 per 13 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Pensione 24,2%	Buonuscita 5,68%	IRAP 8,5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI	
		PRIMA (2)	60.102,87	2.013,75			62.116,62	15.032,22	3.528,22	5.279,91	85.956,98	0	0,00
		SECONDA	47.015,77	1.574,77			48.590,54	11.758,91	2.759,94	4.130,20	67.239,59	0	0,00
AREE		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Altra voce retributiva fondamentale	Tredicesima (tabellare + IVC)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Pensione 24,2%	Buonuscita 5,68%	IRAP 8,5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI	
		Funzionari	23.501,93	787,12		2.024,09	26.313,14	6.367,78	1.494,59	2.236,62	36.412,12	1	36.412,12
		Assistenti	19.351,97	648,02		1.666,67	21.666,66	5.243,33	1.230,67	1.841,67	29.982,33	0	0,00
		Operatori	18.390,84	615,86		1.583,89	20.590,59	4.982,92	1.169,55	1.750,20	28.493,26	0	0,00
	<i>di cui</i>										0	0,00	
	<i>di cui</i>										1	36.412,12	
											1	36.412,12	



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Funzionario referente dott. Sergio Lubrano Lavadera
 n. telefono 0823300220
 Email pec: protocollo@pec.distrettoappenninomeridionale.it

AMMINISTRAZIONE
 Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Programma bandire/assumere 2024												
Dirigenti	FASCIA	Costo annuo pro-capite (lordo Stato)	TIPOLOGIA DI RECLUTAMENTO (indicare n° unità per ogni tipologia)								Unità da assumere annualità 2024	Valore finanziario Unità da assumere annualità 2024
			Concorso pubblico (1)	Scorrimento graduatorie (2)	Art. 28, comma 1-ter d. lgs. 165/2001 (3)	Stabilizzazioni (4)	Mobilità da altre PPAA	Concorso-concorso SNA (5)				
	PRIMA	85.956,98									0	-
	SECONDA	67.239,59									0	-
AREE/ CATEGORIE/ QUALIFICHE		Costo annuo pro-capite (lordo Stato)	TIPOLOGIA DI RECLUTAMENTO (indicare n° unità per ogni tipologia)								Unità da assumere annualità 2024	Valore finanziario Unità da assumere annualità 2024
			Concorso pubblico (1)	Scorrimento graduatorie (2)	Progressioni di carriera (art. 52 d. lgs. 165/2001) (6)	Stabilizzazioni (4)	Mobilità da altre PPAA		Inquadramento ex art. 18 CCNL sul turnover (7)			
Area EP		85.693,32									0	-
EP - Progressioni verticali											0	-
Area Funzionari		36.412,12	1								1	36.412,12
Area Funzionari	Progressioni verticali	6.429,79							1		1	6.429,79
Area Assistenti		29.982,33	2								2	59.964,66
Area Assistenti	Progressioni verticali	1.489,07									0	-
Area Operatori		28.493,26									0	-
TOTALE			3	0	0	0	0	0	0	1	4	102.806,57

Inquadramento ex art. 18 CCNL sullo 0,55% del Monte Salari 2018 (8)
0



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Funzionario referente dott. Sergio Lubrano Lavadera
 n. telefono 0823300220
 Email pec: protocollo@pec.distrettoappenninomeridionale.it

AMMINISTRAZIONE	Budget anno 2024
Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale	103.651,71

Assunzioni programmate anno 2024																
DIRETTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2019-2021 (13 mensilità)	IVC 2022-2024 per 13 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Pensione 24,2%	Buonuscita 5,68%	IRAP 8,5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità da assumere sul budget 2024	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	Totale unità da assumere ex art. 1, comma 607 bis, della L. 30/12/2021 n. 234	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI		
														0,00		
														0,00		
	PRIMA	60.102,87	2.013,75			62.116,62	15.032,22	3.528,22	5.279,91	85.956,98	0			0,00		
	SECONDA	47.015,77	1.574,77			48.590,54	11.758,91	2.759,94	4.130,20	67.239,59	0			0,00		
AREE		Stipendio CCNL 2019-2021 (13 mensilità)	IVC 2022-2024 per 13 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)			Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità da assumere sul budget 2024	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	Totale unità da assumere ex art. 1, comma 607 bis, della L. 30/12/2021 n. 234	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI		
														0,00		
		EP	35.000,00	1.172,37	20.000,00	6.000,00	62.172,37	23.520,95			85.693,32	0			0,00	
		EP (PV)										0			0,00	
	Funzionari		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Altra voce retributiva fondamentale	Tredicesima (tabellare + IVC)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Pensione 24,2%	Buonuscita 5,68%	IRAP 8,5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità da assumere sul budget 2024	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	Totale unità da assumere ex art. 1, comma 607 bis, della L. 30/12/2021 n. 234	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI	
															1.019.539,36	
			Funzionari	23.501,93	787,12		2.024,09	26.313,14	6.367,78	1.494,59	2.236,62	36.412,12	1		27	1.019.539,36
			Funzionari (PV)									6.429,79	1			6.429,79
			Assistenti	19.351,97	648,02		1.666,67	21.666,66	5.243,33	1.230,67	1.841,67	29.982,33	2		1	89.946,99
			Assistenti (PV)									1.489,07				0,00
	Operatori	18.390,84	615,86		1.583,89	20.590,59	4.982,92	1.169,55	1.750,20	28.493,26				0,00		
										TOTALE	4	0	28	1.115.916,14		

DI CUI:

TOTALE ONERI SU BUDGET 2024	102.806,57
Totale oneri da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	0,00
TOTALE ONERI SU L. 30/12/2021 n. 234	1.013.109,57



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Funzionario referente dott. Sergio Lubrano Lavadera
 n. telefono 0823300220
 Email pec: protocollo@pec.distrettoappenninomeridionale.it

AMMINISTRAZIONE	Budget anno 2025		
Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale	89.946,99		

Assunzioni programmate anno 2025															
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2019-2021 (13 mensilità)	IVC 2022-2024 per 13 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024			Retribuzione totale pro-capite lordo dipendente	Pensione 24,2%	Buonuscita 5,68%	IRAP 8,5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità da assumere sul budget 2025	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	Totale unità da assumere ex art. 1, comma 607 bis, della L. 30/12/2021 n. 234	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI	
	PRIMA	60.102,87	2.013,75			62.116,62	15.032,22	3.528,22	5.279,91	85.956,98					0,00
	SECONDA	47.015,77	1.574,77			48.590,54	11.758,91	2.759,94	4.130,20	67.239,59					0,00
AREE		Stipendio CCNL 2019-2021 (13 mensilità)	IVC 2022-2024 per 13 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)			Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità da assumere sul budget 2025	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	Totale unità da assumere ex art. 1, comma 607 bis, della L. 30/12/2021 n. 234	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI	
	EP	35.000,00	1.172,37			36.172,37	13.882,95			0				0,00	
	EP (PV)									0				0,00	
	Funzionari	23.501,93	787,12		2.024,09	26.313,14	6.367,78	1.494,59	2.236,62	36.412,12				0,00	
	Funzionari (PV)									6.429,79				0,00	
	Assistenti	19.351,97	648,02		1.666,67	21.666,66	5.243,33	1.230,67	1.841,67	29.982,33				0,00	
	Assistenti (PV)									1.489,07				0,00	
	Operatori	18.390,84	615,86		1.583,89	20.590,59	4.982,92	1.169,55	1.750,20	28.493,26				0,00	
TOTALE										0	0	0	0,00		

DI CUI:

TOTALE ONERI SU BUDGET 2025	0,00
Totale oneri da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	0,00
TOTALE ONERI SU LEGGE.....	0,00



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Funzionario referente dott. Sergio Lubrano Lavadera
 n. tele fono 0823300220
 Email pec: protocollo@pec.distrettoappenninomeridionale.it

AMMINISTRAZIONE	Budget anno 2026 (2)	
Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale	36.412,12	

Assunzioni programmate anno 2026 (1)															
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2019-2021 (13 mensilità)	IVC 2022-2024 per 13 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Pensione 24,2%	Buonuscita 5,68%	IRAP 8,5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità da assumere sul budget 2026	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	Totale unità da assumere ex art. 1, comma 607 bis, della L. 30/12/2021 n. 234	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI	
	PRIMA	60.102,87	2.013,75			62.116,62	15.032,22	3.528,22	5.279,91	85.956,98				0,00	
	SECONDA	47.015,77	1.574,77			48.590,54	11.758,91	2.759,94	4.130,20	67.239,59				0,00	
AREE		Stipendio CCNL 2019-2021 (13 mensilità)	IVC 2022-2024 per 13 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)			Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità da assumere sul budget 2026	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	Totale unità da assumere ex art. 1, comma 607 bis, della L. 30/12/2021 n. 234	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI	
	EP	35.000,00	1.172,37	20.000,00	6.000,00	62.172,37	23.520,95			85.693,32				0,00	
	EP (PV)													0,00	
	Funzionari	23.501,93	787,12		2.024,09	26.313,14	6.367,78	1.494,59	2.236,62	36.412,12				0,00	
	Funzionari (PV)									6.429,79				0,00	
	Assistenti	19.351,97	648,02		1.666,67	21.666,66	5.243,33	1.230,67	1.841,67	29.982,33				0,00	
	Assistenti (PV)									1.489,07				0,00	
	Operatori	18.390,84	615,86		1.583,89	20.590,59	4.982,92	1.169,55	1.750,20	28.493,26				0,00	
											TOTALE	0	0	0	0,00

DI CUI:

TOTALE ONERI SU BUDGET 2026	0,00
Totale oneri da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M.	0,00
TOTALE ONERI SU LEGGE.....	0,00



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Funzionario referente: dott. Sergio Lubrano Lavadera n. telefono 0823/300220 E-mail PEC: protocollo@pec.distrettoappenninomeridionale.it	AMMINISTRAZIONE <i>Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale</i>
--	---

Programma bandire							
Dirigenti	FASCIA	Costo annuo pro-capite (lordo Stato)	Unità da assumere 2025 con concorso	Unità da assumere 2026 con concorso	Valore finanziario unità da assumere	TIPOLOGIA DI RECLUTAMENTO	
		PRIMA	85.956,98			-	Concorso pubblico
		SECONDA	67.239,59			-	
AREE/ CATEGORIE/ QUALIFICHE		Costo annuo pro-capite (lordo Stato)	Unità da assumere 2025 con concorso	Unità da assumere 2026 con concorso	Valore finanziario unità da assumere	TIPOLOGIA DI RECLUTAMENTO	
Area EP		85.693,32			-	Concorso pubblico	
Area Funzionari		36.412,12			-		
Area Assistenti		29.982,33			-		
Area Operatori		28.493,26			-		
		TOTALE	0	0	-		



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Funzionario referente dott. Sergio Lubrano Lavadera
 n. telefono 0823300220
 Email pec: protocollo@pec.distrettoappenninomeridionale.it

AMMINISTRAZIONE
 Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Spesa comandati OUT e Aspettativa al 31/12/2023													
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2019-2021 (13 mensilità)	IVC 2022-2024 per 13 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Pensione 24,2%	Buonuscita 5,68%	IRAP 8,5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale comandati out e aspettativa	TOTALE ONERE COMANDATI OUT 31/12/2023	
		PRIMA	60.102,87	2.013,75			62.116,62	15.032,22	3.528,22	5.279,91	85.956,98	0	-
		SECONDA	47.015,77	1.574,77			48.590,54	11.758,91	2.759,94	4.130,20	67.239,59	1	67.239,59
AREE		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Altra voce retributiva fondamentale	Tredicesima (tabellare + IVC)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Pensione 24,2%	Buonuscita 5,68%	IRAP 8,5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale comandati out e aspettativa	TOTALE ONERE COMANDATI OUT 31/12/2023	
		Funzionari	23.501,93	787,12		2.024,09	26.313,14	6.367,78	1.494,59	2.236,62	36.412,12	3	109.236,36
		Assistenti	19.351,97	648,02		1.666,67	21.666,66	5.243,33	1.230,67	1.841,67	29.982,33	1	29.982,33
		Operatori	18.390,84	615,86		1.583,89	20.590,59	4.982,92	1.169,55	1.750,20	28.493,26		-
										TOTALE	5	206.458,28	



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

ANNO DELLA PROGRAMMAZIONE

2024

VALORE FINANZIARIO PRESENTI IN SERVIZIO E COMANDATI IN AL 31.12.2023 (1)	+	4.666.149,40
VALORE FINANZIARIO COMANDATI OUT AL 31.12.2023 (2)	+	206.458,28
VALORE FINANZIARIO CESSAZIONI DAL SERVIZIO ANNO 2024	-	89.946,99
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI SU TURN-OVER NEL 2024	+	102.806,57
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI 2024 SU BUDGET GIÀ AUTORIZZATO DA D.P.C.M.	+	-
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI EX LEGE NEL 2024	+	1.013.109,57
TOTALE		5.898.576,83

≤

VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2023	9.320.260,04
---	--------------



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

Allegato 2 - Quantificazione oneri risorse ex lege anno 2024

Assunzioni ex lege art. 1, comma 607 bis, della L. 30/12/2021 n. 234																
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2019-2021 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione fissa	Retribuzione di posizione variabile	Totale annuo lordo dipendente	Oneri riflessi (38,38%)	Totale trattamento fondamentale e retribuzione di posizione lordo stato	Retribuzione di risultato	Oneri su retribuzione risultato (32,70%)	Retribuzione procapite totale lordo stato	incremento contrattuale CCNL 2022-2024 (5,78%)	RETRIBUZIONE TOTALE PRO CAPITE LORDO STATO - CON INCR. CONTR. 5,78% CCNL 2022 2024	Totale unità da assumere ex art. 1, comma 607 bis, della L. 234/2021	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI		
		SECONDA	47.015,77	13.345,11	35.942,64	96.303,52	36.961,29	133.264,81	15.562,25	5.088,86	153.915,92	8.896,34	162.812,26	0	0,00	
AREE		Stipendio CCNL 2019-2021 (13 mensilità)		Totale fondamentale lordo dipendente	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)		Retribuzione procapite totale lordo stato	incremento contrattuale CCNL 2022-2024 (5,78%)	RETRIBUZIONE TOTALE PRO CAPITE LORDO STATO - CON INCR. CONTR. 5,78% CCNL 2022 2024	Totale unità da assumere ex art. 1, comma 607 bis, della L. 234/2021	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI		
	EP	35.000,00		35.000,00			20.000,00	6.000,00	61.000,00	23.071,00		84.071,00	4.859,30	88.930,30	0	0,00
	EP (PV)											34.616,97	0	0,00		
AREE		Stipendio CCNL 2019-2021	Tredicesima	Indennità di amministrazione	Totale fondamentale lordo dipendente	Trattamento economico accessorio lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su trattamento accessorio)			Retribuzione procapite totale lordo stato	incremento contrattuale CCNL 2022-2024 (5,78%)	RETRIBUZIONE TOTALE PRO CAPITE LORDO STATO - CON INCR. CONTR. 5,78% CCNL 2022 2024	Totale unità da assumere ex art. 1, comma 607 bis, della L. 234/2021	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI		
	Funzionari	23.501,93	1.958,49	1.752,72	27.213,14	10.315,01	13.817,41		51.345,56	2.967,77	54.313,33	27	1.466.460,04			
	Funzionari (PV)										6.914,61	0	0,00			
	Assistenti	19.351,97	1.612,66	1.524,72	22.489,35	10.315,01	12.004,42		44.808,78	2.589,95	47.398,73	1	47.398,73			
	Assistenti (PV)										2.217,43	0	0,00			
	Operatori	18.390,84	1.532,57	1.051,08	20.974,49	10.315,01	11.423,02		42.712,52	2.468,78	45.181,30	0	0,00			
												0				
TOTALE													28	1.513.858,77		

Sottosezione - Formazione del personale

Premessa

La formazione del personale è uno dei capisaldi per il perseguimento delle finalità previste dall'art.1, comma 1 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, recante *“norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*:

- a) *accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea... ;*
- b) *razionalizzare il costo del lavoro pubblico...;*
- c) *realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti....*

Nell'attuale situazione in cui volge l'ente l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze, da rivisitare e potenziare, delle risorse umane continua a rappresentare un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e allo stesso tempo uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni. In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del capitale umano e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Del resto, la formazione rientra nell'ambito delle attività della gestione delle risorse umane: *“le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, guardando altresì, l'adeguamento dei programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”* - art 7, comma 4 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165.

Formazione per il personale dell'Autorità di Bacino Distrettuale

La Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) è l'istituzione deputata a selezionare, reclutare e formare funzionari e dirigenti pubblici e costituisce il punto centrale del Sistema unico del reclutamento e della formazione pubblica, istituito per migliorare l'efficienza e la qualità della Pubblica Amministrazione italiana attraverso la realizzazione di un modello organico della funzione di formazione. Del resto, il corpo docente della SNA è composto da esperti provenienti dal mondo accademico, dai ruoli della pubblica amministrazione e dalle organizzazioni internazionali.

In tale ottica, l’Autorità di Bacino Distrettuale, si avvale dei corsi formativi organizzati dalla SNA fruendone, tra l’altro, quale ente pubblico nazionale, gratuitamente.

Nella tabella seguente si riportano i corsi di formazione frequentati dal personale nell’anno 2023:

corsi frequentati anno 2023	durata singolo corso	candidature dipendenti
Introduzione alla contabilità pubblica	8 h	2
Introduzione al management pubblico	8 h	3
Strategia di acquisto nei contratti pubblici e partenariato pubblico privato: elementi economici, contabili, finanziari e ambientali	3gg/18 ore	1
Laboratori sui contratti pubblici	2gg/6h	1
Strategia di acquisto nei contratti pubblici e partenariato pubblico privato: elementi economici, contabili, finanziari e ambientali – green public procurement (GPP) per gli appalti sostenibili	6gg/18 h	1
Organizzazione e pratiche di monitoraggio del PNRR	6gg/18 h	2
Gli strumenti digitali di acquisto e negoziazione – in collaborazione con CONSIP	1g/3 h	1
Introduzione alla disciplina dei contratti pubblici	4gg/42 h	1
Il monitoraggio degli investimenti infrastrutturali nel quadro del PNRR	4gg/12 h	1
Etica e PA profili comportamentali e disciplinari	5gg/18 h	1
Disciplina e prospettive della previdenza complementare nel settore pubblico - in collaborazione con Dipartimento della Funzione Pubblica	3gg/18 ore	1

Anche per l’anno 2024 si prevede la partecipazione del personale dipendente ai corsi in programma presso la SNA, sia in modalità e-Learning sia in presenza presso le sedi della Scuola Nazionale.

Nell’anno 2023 l’Autorità Distrettuale è stata registrata sulla piattaforma **Syllabus** ai sensi della Direttiva sulla formazione del Ministro per la pubblica amministrazione del 23/03/2023 e della circolare n. 27/2023. Tutti i dipendenti sono stati iscritti come discenti ed hanno iniziato a fruire dei percorsi formativi, che si prevede di incrementare e diffondere ulteriormente per l’anno 2024.

Si rimanda, inoltre agli specifici percorsi formativi previsti nelle singole sezioni del presente documento ed in particolare nelle sottosezioni relative alla Performance, all’anticorruzione ed al lavoro agile.

Si evidenzia, infine, che l'Amministrazione favorisce la partecipazione del personale alle attività formative organizzate anche da Università e ordini professionali, avendo particolare riguardo relativamente alle tematiche inerenti la gestione del rischio idrogeologico, la tutela e salvaguardia del patrimonio ambientale e culturale, gli usi sostenibili del territorio.

5. Sottosezione – Piano di azioni positive

Premessa – Quadro normativo

Il presente Piano di azioni positive si inserisce nell'ambito delle iniziative che l'Autorità è tenuta a porre in essere per dare attuazione agli obiettivi delle pari opportunità, come prescritto dagli artt. 44 e ss. del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”* che riprende e coordina in un testo unico la normativa precedente di riferimento.

Il legislatore, infatti, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo, aveva provveduto a creare una serie di strumenti per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile.

Il fondamento della disciplina sulle pari opportunità in Italia si rinviene nella legge 10 aprile 1991, n. 125 recante *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”*.

Successivamente, il d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, abrogato dall'art. 72 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

L'art. 7 del d.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante *“Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”* introduce, tra l'altro, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

E' in particolare l'art. 48 del suddetto *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”* che prevede per ciascuna Pubblica Amministrazione, la predisposizione di Piani triennali di azioni positive volto a *“assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”* prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

La nozione giuridica di *“azioni positive”* è specificata dal precedente art. 42 del suddetto Codice, quali misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Sono inoltre, misure *“speciali”* in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e *“temporanee”* in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento.

Anche la Direttiva 23 maggio 2007 *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”* emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE evidenzia l'importanza del ruolo propositivo e propulsivo rivestito dalle amministrazioni pubbliche ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Successivamente, il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Anche l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. *“Collegato Lavoro”*) è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Più in particolare, il novellato art. 7 introduce l'ampliamento delle garanzie, oltre che per le discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che *“le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.”*

La norma pertanto, allarga l'ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

Su quest'ultimo punto del resto, anche l'art. 28, comma 1 del d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e s.m.i. (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) ha reso esplicito l'obbligo di valutare in un'ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro-correlato quando esso emerga. La norma prevede, infatti, che *“La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori , [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”*.

Un concetto fondamentale, posto dal legislatore alla base della salute e della sicurezza di ogni lavoratore, e in particolare del lavoratore over 50 è che bisogna adattare il lavoro al lavoratore. La capacità del lavoratore di svolgere i propri compiti è correlata, oltre che al suo livello di istruzioni e alle sue capacità, anche al suo stato di salute psico-fisica.

Inoltre, le integrazioni all'art. 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, operate dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 1 sopraccitato, hanno previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.

Nel quadro di riferimento si aggiunge il d.lgs. 15 giugno 2015 n. 80, recante *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”* con il quale sono state introdotte, tra l'altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

Il d.lgs. 12 maggio 2016, n. 90, che ha introdotto l'art. 38 septies, *“Bilancio di genere”* nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009. In base a tale articolo, il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, ha avviato *“un'apposita sperimentazione dell'adozione di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non*

retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere”.

Inoltre, la Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo recante *“Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale”*, auspica l’innescio di un processo di riorganizzazione della situazione a livello di equilibrio tra vita privata e vita professionale di donne e uomini in Europa e mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere. Tale Risoluzione individua e suggerisce possibili collegamenti delle misure di conciliazione lavoro - famiglia con le esigenze di organizzazione flessibile, nonché con il recupero di produttività e di competitività aziendale, sottolineando che la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare, deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti.

Infine la Direttiva 2/19 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”* adottata dal Ministro per la pubblica amministrazione il 26 giugno 2019, che definisce nuove linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità.

In materia di lavoro agile nella P.A., infine, va rammentata la legge 22 maggio 2017, n. 81, la Direttiva 3/17 del Ministro per la pubblica amministrazione.

Obiettivi

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico finalizzato ad introdurre azioni positive all’interno del contesto organizzativo e di lavoro dell’Autorità di Bacino Distrettuale dell’Appennino Meridionale per migliorare eventuali criticità in tema di parità e pari opportunità.

Come per qualsiasi attività di pianificazione, il punto da cui partire è rappresentato dalla situazione di fatto nella quale si opera e quindi, per quanto riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, è rilevante la raffigurazione di un’aggiornata situazione degli organici, distinti per qualifiche e per genere, dell’Amministrazione nonché della fruizione dei principali istituti contrattuali e di legge connessi alla sfera maternità/paternità.

I dati maggiormente rappresentativi della situazione di fatto sopra richiamata sono quelli estratti dalla rilevazione del conto annuale (ultima rilevazione relativa all’anno 2022) pubblicato sul sito istituzionale, e ai quali si rinvia: www.distrettoappenninomeridionale.it → Amministrazione trasparente → Personale → Dotazione organica.

Dai dati esposti, in particolare, si rileva sinteticamente quanto segue:

- il Segretario Generale è una donna e i ruoli dirigenziali sono attualmente ricoperti perlopiù da uomini;
- le assenze legate alla maternità sono tuttora prevalentemente un'opzione femminile, se rapportata al minor numero di unità di personale di sesso femminile;
- il numero di dipendenti incluso nella fascia d'età over 50 e 60 rappresenta oltre il 50% dell'attuale personale di ruolo in servizio.

Iniziative adottate

Il presupposto per l'attuazione di una politica di promozione delle pari opportunità è rappresentato dall'eliminazione delle discriminazioni esistenti e da un'attività di prevenzione contro il loro verificarsi.

Allo scopo l'Autorità di bacino Distrettuale garantisce l'osservanza delle norme che, in attuazione dei principi costituzionali in materia, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta (artt. 25 e 26 del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198) in riferimento ad ogni fase ed aspetto della vita lavorativa anche in ragione degli espressi divieti di discriminazione relativi all'accesso al lavoro (art. 15 della l. n. 300 del 1970 e artt. 27 e 31 - 33 del citato d.lgs. n. 198 del 2006), al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (artt. 28 e 29 del d.lgs. n. 198 del 2006), all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del d.lgs. n. 198 del 2006), nonché i divieti di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 L. n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del del d.lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità - anche in caso di adozione o affidamento - e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art.54 del d.lgs. n. 151 del 2001).

Le modalità che l'Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale ha adottato, dalla sua istituzione (13 giugno 2018) per assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne si sono concretizzate in interventi di varia natura. L'Amministrazione nel vigente Regolamento sull'articolazione dell'orario di lavoro ha rafforzato gli istituti contrattuali in materia di flessibilità lavorativa/oraria.

In linea con le previsioni del CCNL, l'Autorità riconosce, al personale che ne faccia richiesta, la possibilità di svolgere una parte della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile. Ciò non ha fatto registrare, in linea generale, un calo della prestazione individuale resa dal personale

interessato ed ha consentito un tendenziale decremento del relativo tasso delle assenze. A riguardo per maggiori dettagli si rimanda alle tabelle esplicative riportate nella sez. relativa al lavoro agile.

A decorrere dalla istituzione del nuovo Ente distrettuale (13 giugno 2018), inoltre, sono stati avviati modelli di lavoro flessibili quali strumenti di conciliazione dei tempi vita–lavoro tramite una flessibilità sulle modalità spaziali e temporali di svolgimento della prestazione lavorativa attraverso l’attuazione di progetti di telelavoro. Attualmente è in corso un progetto:

- Decreto Segretariale n. 250 dell’08/04/2019, dal 12 aprile 2019, Settore Operativo Studi e Pareri della sede operativa territoriale della Puglia n.1 unità (prorogato con decreti segretariali n. 436 del 28/08/2020 e n. 825 del 03/09/2021 fino al 31/08/2022, con decreto segretariale n. 575 del 31/08/2022 fino al 31/08/2023 e con decreto segretariale n. 745 del 29/08/2023 fino al 31/08/2024).

Va altresì evidenziato che l’Autorità di Bacino Distrettuale dell’Appennino Meridionale è particolarmente attenta all’evoluzione delle disposizioni normative dirette alla tutela e sostegno della maternità e paternità aggiornando costantemente il personale, anche con sintesi e documenti esplicativi nonché supportandolo nella fruizione dei diritti a tutela della genitorialità.

Linee generali d’intervento

Per poter raggiungere i suoi obiettivi l’Amministrazione deve, innanzitutto, valorizzare le competenze e realizzare interventi volti al miglioramento del livello di soddisfazione e benessere delle risorse umane, processo che vede come presupposto imprescindibile l’attuazione di politiche di pari opportunità all’interno dell’Ente.

Il Piano delle azioni positive, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, al pari del Piano delle performance, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti. In coesione con le finalità promosse dalla normativa vigente si riportano, di seguito, in linea di continuità con quanto programmato nel precedente Piano, gli obiettivi generali che l’Autorità intende raggiungere con quello presente:

a) Garantire la valorizzazione delle risorse umane, l’accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l’efficienza e l’efficacia dell’attività amministrativa, le pari opportunità nell’accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale.

b) Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.

c) Garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Aree di intervento e azioni future

Si riportano le principali aree di intervento con le relative azioni positive di attuazione, che l'Autorità si prefigge di raggiungere al fine di ottimizzare gli obiettivi sopra richiamati assorbendoli trasversalmente in termini multidisciplinari:

1. Proseguire con le azioni dirette a favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di cura della famiglia:
 - Valutare particolari situazioni familiari dei dipendenti (es. assistenza a familiari anziani o in particolari condizioni di malattia, assistenza a figli in età scolare nel periodo estivo, distanza tra abitazione e luogo di lavoro...) per la concessione di modifiche temporanee degli orari di lavoro a tempo parziale/speciale, garantendo comunque le esigenze organizzative e di servizio.
 - Accelerare il processo finalizzato alla diffusione delle ulteriori forme di lavoro a distanza disciplinate dal vigente CCNL.
2. Favorire la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione e di aggiornamento professionale:
 - Sensibilizzare il personale, anche attraverso adeguata pubblicità nelle forme più opportune, sul valore della formazione.
 - Prediligere modalità organizzative dei corsi formativi e di aggiornamento in videoconferenza e in e-learning maggiormente idonee a favorire la partecipazione dei dipendenti e la conciliazione tra vita professionale e familiare degli stessi.
3. Migliorare il benessere organizzativo dei dipendenti, tenendo in particolar conto, in linea di continuità con le azioni del precedente Piano, le situazioni di disagio in cui possono versare i dipendenti over 50/60, che rappresentano una significativa percentuale delle unità di personale dell'Amministrazione:

- Promuovere la valorizzazione e la trasmissione delle conoscenze, delle esperienze e delle competenze acquisite dai dipendenti over 50/60, anche attraverso un ruolo attivo nelle attività di formazioni rivolte soprattutto ai neoassunti.
 - Valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione, anche favorendo momenti di incontro con il Dirigente di riferimento e con i colleghi della struttura - micro e macro - al fine di far emergere le eventuali criticità e condividere azioni di miglioramento organizzativo e gestionale.
 - Favorire percorsi atti a supportare un agevole reinserimento del personale assente per un periodo prolungato (per es. a causa di lunghe ed importanti malattie, per congedi legati alla nascita di figli...) nel processo organizzativo.
4. Valorizzare risorse umane:
- Offrire pari opportunità a uomini e donne in relazione agli istituti contrattuali finalizzati alle progressioni di carriera e/o allo sviluppo della professionalità e all'attribuzione delle indennità di specifiche responsabilità, ove previste.
 - Ottimizzare le azioni di trasparenza in relazione all'assegnazione di incarichi e alla partecipazione a gruppi di lavoro, anche attraverso un'adeguata rotazione nell'attribuzione degli stessi a parità di professionalità.
5. Diffondere una cultura aziendale che favorisca l'adozione di comportamenti corretti e non discriminatori nel quotidiano in relazione alle diversità legate all'età, al contesto culturale, all'orientamento sessuale:
- Promuovere consapevolezza sulle differenze tra uomini e donne nelle rispettive condizioni di esposizione al rischio e di potenziali pericoli per la salute.
 - Sensibilizzare il personale relativamente ai temi delle pari opportunità e del contrasto alla violenza di genere.
 - Promuovere una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze.

Durata del Piano, pubblicazione e monitoraggio

Il presente Piano ha durata triennale e prevede l'aggiornamento annuale.

Il Piano viene approvato con decreto del Segretario Generale e pubblicato nel sito dell'Ente, alla sezione Amministrazione Trasparente nonché sul portale PIAO del Dipartimento della funzione pubblica, operativo dal 1^a luglio 2022 (<http://piao.dfp.gov.it>) che consente alle pubbliche amministrazioni il caricamento e la pubblicazione del Piano e la consultazione dei documenti di programmazione da parte di tutti i cittadini.

In questa sezione si ripercorrono tutti gli aspetti relativi al monitoraggio delle sezioni precedenti con evidenza degli strumenti, delle tempistiche, delle modalità e delle responsabilità.

MONITORAGGIO DEL VALORE PUBBLICO

La misurazione del valore pubblico, generato dall'Autorità di bacino distrettuale mediante le proprie azioni strategiche, si esplicita concretamente misurando i risultati raggiunti nelle aree istituzionali e strategiche e rendicontati nella Relazione sulla Performance.

La relazione annuale sulla Performance è l'occasione per rendicontare gli esiti dei monitoraggi intermedi e finali degli obiettivi del Piano della Performance e derivati dalla Relazione Programmatica allegata al Bilancio.

MONITORAGGIO DELLA PERFORMANCE

La rendicontazione a consuntivo degli obiettivi strategici e organizzativi avviene in occasione della Relazione sulla performance nella quale confluiscono i dati dell'organizzazione, per quanto riguarda la sintesi delle informazioni di interesse degli stakeholder, l'analisi del contesto interno ed esterno di riferimento, l'analisi dei punti di forza e di debolezza, l'analisi dei risultati raggiunti e le valutazioni ricevute dai Dirigenti e dal personale tecnico - amministrativo, anche in termini di competenze individuali.

Il monitoraggio di medio periodo rappresenta l'occasione per verificare l'effettiva sostenibilità degli obiettivi fissati e degli impegni assunti a inizio anno e valutare la necessità e/o l'opportunità di apportare delle variazioni alle previsioni iniziali.

Sulla base degli esiti del confronto e della validazione dell'OIV, gli obiettivi possono essere rimodulati e/o sospesi. La variazione degli obiettivi strategici e operativi triennali deve trovare coerenza con gli obiettivi annuali assegnati ai dirigenti e al personale.

MONITORAGGIO RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Lo stato di attuazione delle misure contenute nel PTCPT è monitorato, di regola, con cadenza semestrale. Il Responsabile della prevenzione della corruzione, entro i termini fissati annualmente, redige una relazione annuale concernente lo stato dell'arte sulla strategia generale di prevenzione. Il documento è pubblicato in Amministrazione Trasparente e segnatamente nella sezione dedicata alla prevenzione della corruzione.

Attraverso la sezione "amministrazione trasparente" dell'ente, secondo le indicazioni fornite annualmente da ANAC, l'Autorità provvede a pubblicare tutti i documenti ai sensi delle previsioni normative. Per l'espletamento delle sue attività è previsto che l'OIV possa accedere a tutti gli atti e documenti utili all'espletamento dei propri compiti, nonché a tutti i sistemi informativi.

MONITORAGGIO ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

- Monitoraggio Piano dei fabbisogni di personale

Anche la programmazione triennale del personale è oggetto di monitoraggio il cui esito viene recepito nella successiva programmazione che può portare a modifiche rispetto alla seconda annualità del triennio precedente. Un ulteriore strumento è costituito dalla verifica delle spese di

personale, della sostenibilità economico finanziaria nel rispetto dei vincoli normativi in vigore ed infine della numerosità del turn-over del personale.

- Monitoraggio POLA e Azioni Positive

Ai fini del monitoraggio del benessere aziendale nel corso dell'anno 2024 valuterà la possibilità si proporre un questionario relativo al livello di efficacia del lavoro in modalità agile e sul benessere organizzativo generale.

- Monitoraggio della formazione

Al termine di ogni anno si procede alla rendicontazione della formazione rilevando il numero complessivo delle ore di formazione erogate, il numero di partecipanti articolate secondo le diverse modalità di erogazione (presenza, on line, a catalogo, in house, ecc) e secondo i diversi ambiti di intervento (formazione generale, specialistica, settore coinvolto, ecc).

Al fine di monitorare l'efficacia dell'attività formativa, l'amministrazione sta valutando la possibilità che al termine di ogni corso che abbia prodotto un attestato o un test conclusivo venga somministrato un questionario di valutazione della qualità percepita della formazione erogata sui seguenti aspetti: coerenza e grado di approfondimento del corso; adeguatezza del tempo dedicato ai singoli argomenti e utilità delle eventuali esercitazioni; competenza, chiarezza espositiva, disponibilità del docente e capacità di coinvolgimento dei partecipanti; riscontro applicativo nell'attività professionale delle competenze acquisite; soddisfazione complessiva della formazione e un ulteriore spazio per richiedere eventuali argomenti da approfondire.